

Betriebliche Mitbestimmung in Österreich 2012

Studie auf Grundlage einer Befragung
von Beschäftigten und betrieblichen Interessenvertreter/innen

erstellt von:



im Auftrag der:



Wien, September 2013



INSTITUT FÜR EMPIRISCHE SOZIALFORSCHUNG GMBH

Teinfaltstraße 8 • 1010 Wien

Telefon: (01) 54 670-0 • Fax: (01) 54 670-312

E-Mail: ifes@ifes.at • Internet: <http://www.ifes.at>

IFES-Projektteam:

Georg Michenthaler (Projektleitung)
Evelyne Dawid
Christine Schuster
Doris Kaiser

AK-Projektteam:

Alice Kundtner (Gesamtleitung)
Ursula Filipič (inhaltliche Leitung)
Markus Oberrauter
Norman Wagner

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	4
1. Einleitung	8
2. Vertretungsdichte in der betrieblichen Mitbestimmung	12
2.1. Betriebsräte und Personalvertretungen	12
2.2. Alternative Formen der Mitarbeitervertretung in Unternehmen mit Betriebsrat bzw. Personalvertretung	15
2.3. Mitarbeitervertretung in Unternehmen ohne Betriebsrat bzw. Personalvertretung	16
3. Vertretungsqualität durch BR/PV aus der Sicht der Beschäftigten	20
4. Strukturdaten: Beschäftigte, Betriebsrats- und Personalvertretungsmitglieder, Unternehmen	22
4.1. Soziodemografische Merkmale der Beschäftigten und der BR/PV-Mitglieder	22
Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss	22
Migrationshintergrund	25
Politische Einstellung und Aktivitäten	26
4.2. Berufliche Merkmale der Beschäftigten und der BR/PV-Mitglieder	27
Berufsstatus, Qualifikationsniveau und Position	27
Dauer der Beschäftigung	28
Arbeitsausmaß, Arbeitsstunden, Arbeitszeiten	31
4.3. Merkmale der Unternehmen	36
Branchenzugehörigkeit	36
Unternehmensart	37
Aufsichtsrat im Unternehmen	38
Konzernzugehörigkeit und betriebliche Mitbestimmung im Konzern	39
Anzahl der Beschäftigten in den Unternehmen	41
Qualifikationsniveau der Beschäftigten aus Sicht der BR/PV-Mitglieder	44
Wirtschaftliche Lage der Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten und BR/PV-Mitglieder	45
5. Betriebsräte und Personalvertretungen: Arbeitsumfeld, -bedingungen und -inhalte	47
5.1. Verhältnis der Unternehmensleitung zu den Arbeitnehmer/innen und deren Vertretung	47
5.2. Die Einstellung der Beschäftigten zu Betriebsräten bzw. Personalvertretungen	51
5.3. Kandidatur zu BR/PV – Merkmale der Körperschaft	61
Struktur der Kandidaten/innen	61
Motive für BR-Kandidatur	61
Argumente gegen eine BR-Kandidatur	65
Einbindung der Beschäftigten in die Erstellung der Kandidatenliste	68
Politische Bindung der BR/PV-Körperschaften	69
Die Betriebsräte und Personalvertretungen: Strukturmerkmale der Gremien	70
5.4. Die Betriebsrats- und Personalvertretungsmitglieder: Profil der Personen	74
Funktionsdauer	75
Zeitaufwand für BR/PV-Tätigkeit	76
Präferierte zukünftige Rolle – Beruf oder Interessenvertretung	79
5.5. Arbeitsmethoden und -inhalte	80
Infrastrukturelle Voraussetzungen für die BR/PV-Tätigkeit	80
Arbeitsmethoden und Vernetzung	80
Entscheidungsfindung im BR/PV-Gremium	82
Themenfelder: Aktivitäten, Erfolg, Wichtigkeit	83
Aktivitätsformen	98
Betriebsvereinbarungen	100

Mitbestimmungsrechte und Arbeitsverfassungsgesetz	102
Zustimmungspflichtige Maßnahmen nach § 96 ArbVG	104
5.6. Erschwernisse der Betriebsratstätigkeit	107
Schwierig zu vertretene Beschäftigtengruppen	107
Belastungen durch die BR/PV-Tätigkeit	108
Was die BR/PV-Tätigkeit erschwert	109
Wünsche für die Zukunft	112
5.7. Kontakte, Kommunikation und Beziehungen	115
Persönliche Kontakte der Arbeitnehmer/innen zu BR/PV aus der Sicht der Beschäftigten	115
Informiertheit über- und Interesse an BR/PV-Arbeit aus der Sicht der Beschäftigten	116
Beteiligung der Belegschaft an der Meinungsbildung	119
Betriebsversammlungen	121
Das Verhältnis der BR/PV zur Betriebsleitung	125
6. Die Beschäftigten: Betriebliches Engagement und Selbstvertretung	126
Veränderungsversuche der Beschäftigten	126
Themenfelder: Aktivitäten und Erfolg	127
Art der Tätigkeiten	129
Selbstregelungskompetenzen der Beschäftigten	130
7. Die Rolle der Gewerkschaften	132
8. Multivariate statistische Analysen	136
8.1. Kausalmodell: Qualitäts- und Effizienzfaktoren der betrieblichen Mitbestimmung	136
8.2. Kausalmodell: Wunsch nach Installierung eines Betriebsrates/einer Personalvertretung	141
8.3. Betriebsräte-Typologie	143
Typologie/Clusteranalysen – methodische Anmerkungen	143
Ergebnis der Clusteranalyse – die vier Betriebsratstypen	143
9. Resümee	164
9.1. Die Rahmenbedingungen für betriebliche Mitbestimmung	164
9.1. Betriebliche Mitbestimmung in Österreich 2012 – abschließende Thesen	165
ANHANG	170
A. Kausalmodelle – Auflistung der Konstrukte und Variablen	171
Kausalmodell – Qualitäts- und Effizienzfaktoren der betrieblichen Mitbestimmung	171
Kausalmodell – Wunsch einen Betriebsrat zu installieren	174
B. Betriebsrätetypologie	175
a. Indices für die Clusterbildung	175
b. Tabellenanhang - Clusteranalyse	178
Strukturdaten: Betriebsrats- und Personalvertretungsmitglieder, Unternehmen	178
Betriebsräte und Personalvertretungen: Arbeitsumfeld, -bedingungen und -inhalte	186
Die Rolle der Gewerkschaften	202
C. Fragebogen	204
a. Unselbstständig Beschäftigte	204
b. Betriebsräte, Personalvertretungen	222

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anteile von Beschäftigten mit Betriebsrat/Personalvertretung – Zeitvergleich	12
Tabelle 2: Anteile von Beschäftigten mit BR/PV nach Betriebsgröße – 2012	12
Tabelle 3: Anteile von Beschäftigten mit BR/PV nach Berufsstatus und Unternehmensart – 2012	13
Tabelle 4: Andere betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung neben BR/PV nach Branchen, Beschäftigte mit BR/PV – 2012	15
Tabelle 5: Gründe für das Fehlen von Betriebsrat oder Personalvertretung, Beschäftigte ohne BR/PV – 2012 und 2002	17
Tabelle 6: Eventuelle Verbesserungen durch BR/PV, Beschäftigte ohne BR/PV – 2012	18
Tabelle 7: Vertretungsqualität durch BR/PV und alternative Gremien, Beschäftigte – 2012	20
Tabelle 8: Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss der Beschäftigten und BR/PV-Mitglieder – 2012	23
Tabelle 9: Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss der Beschäftigten – Zeitvergleich	24
Tabelle 10: Staatsbürgerschaft und Geburtsland der Beschäftigten und BR/PV-Mitglieder – 2012	25
Tabelle 11: Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder mit Migrationshintergrund („1. Generation“) nach Herkunftsland – 2012	26
Tabelle 12: Parteipräferenzen der Beschäftigten und BR/PV-Mitglieder – 2012	26
Tabelle 13: Berufsstatus der Beschäftigten und BR/PV-Mitglieder – 2012	27
Tabelle 14: Berufsstatus der Beschäftigten – Zeitvergleich	27
Tabelle 15: Arbeiter/innen nach Qualifikationsniveau, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder – 2012	28
Tabelle 16: Angestellte und öffentlich Bedienstete nach Position, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder – 2012	28
Tabelle 17: Beschäftigungsdauer im derzeitigen Betrieb der Beschäftigten (ohne Leiharbeiter/innen) und der BR/PV-Mitglieder – 2012 und 2002	29
Tabelle 18: Beschäftigungsdauer in derzeitiger Leiharbeitsfirma undzeitigem Beschäftigterbetrieb, Beschäftigte – 2012	30
Tabelle 19: Normalarbeitszeit und tatsächliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten – 2012	31
Tabelle 20: Arbeitszeitlagen der Beschäftigten 2012 und 2002	32
Tabelle 21: Wochenend-, Feiertags-, Nacht-, Schicht- oder Turnusarbeit der Beschäftigten nach Branche – 2012	33
Tabelle 22: Flexibilität der Arbeitszeiten der Beschäftigten nach Branche – 2012	35
Tabelle 23: Branchenzugehörigkeit, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder – 2012	36
Tabelle 24: Unternehmensart, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder – 2012 und 2002	37
Tabelle 25: Aufsichtsrat im Unternehmen, Beschäftigte (mit und ohne BR/PV) und BR/PV-Mitglieder – Zeitvergleich	38
Tabelle 26: Aufsichtsrat im Unternehmen nach Branchen, Beschäftigte – 2012	39
Tabelle 27: Konzernzugehörigkeit, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder – Zeitvergleich	40
Tabelle 28: Veränderung durch Mitarbeitervertretung auf Konzernebene, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder mit Konzernvertretung – 2012 und 2002	41
Tabelle 29: Sinn und Nutzen der Europäischen Betriebsräte, BR/PV-Mitglieder in Konzernen – 2012	41
Tabelle 30: Anzahl der Beschäftigten im Betrieb und im gesamten Unternehmen, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder – 2012 und 2002	42
Tabelle 31: Qualifikationsniveau im Betrieb, BR/PV-Mitglieder – 2012	44
Tabelle 32: Wirtschaftliche Lage des Unternehmens aus der Sicht von Beschäftigten und BR/PV-Mitgliedern – 2012 und 2002	45
Tabelle 33: Soziales Verhalten der Betriebsleitung aus Sicht der Beschäftigten – Zeitvergleich	48
Tabelle 34: Interessenübereinstimmung zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmer/innen aus Sicht der Beschäftigten – Zeitvergleich	49
Tabelle 35: Interessenübereinstimmung zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmer/innen aus Sicht der Beschäftigten und BR/PV-Mitglieder – 2012 und 2002	49
Tabelle 36: Interessenvertretung allgemein und durch BR/PV, Beschäftigte – 2012	53

Tabelle 37: Argumente für BR/PV, Beschäftigte – 2012	54
Tabelle 38: Argumente gegen BR/PV, Beschäftigte – 2012	55
Tabelle 39: Kompetenzen und Eigenschaften „guter“ BR/PV aus der Sicht der Beschäftigten – 2012	56
Tabelle 40: Kompetenzen und Eigenschaften der aktiven BR/PV aus Sicht der Beschäftigten mit BR/PV – 2012	57
Tabelle 41: Rolle der BR/PV im Betrieb aus der Sicht der Beschäftigten – 2012	59
Tabelle 42: Kandidatur zu BR/PV, Beschäftigte mit BR/PV – Zeitvergleich	61
Tabelle 43: Gründe für die Kandidatur zu BR/BV, BR/PV-Mitglieder – 2012	62
Tabelle 44: Argumente gegen Kandidatur zu BR/BV, Beschäftigte – 2012 und 2002	65
Tabelle 45: Größe der BR/BV (ohne Ersatzmitglieder) nach Betriebsgröße, BR/PV-Mitglieder – 2012	71
Tabelle 46: Ganz/teilweise freigestellte Mitglieder in BR/BV nach Betriebsgröße, BR/PV-Mitglieder – 2012	73
Tabelle 47: Funktionen der BR/PV-Mitglieder – 2012	74
Tabelle 48: Dauer der BR/PV-Tätigkeit – 2012	76
Tabelle 49: Freistellung der BR/PV-Mitglieder – 2012	76
Tabelle 50: BR/PV-Arbeit in Arbeits- und Freizeit, nicht freigestellte BR/PV-Mitglieder – Zeitvergleich	78
Tabelle 51: Nutzung der Bildungsfreistellung, nicht freigestellte BR/PV-Mitglieder – Zeitvergleich	78
Tabelle 52: Ressourcen der Betriebsräte und Personalvertretungen, BR/PV-Mitglieder – 2012	80
Tabelle 53: Arbeitsmethoden und Vernetzung der BR/PV nach Betriebsgröße, BR/PV-Mitglieder – 2012	81
Tabelle 54: Arbeitsgebiete der BR/PV: Aktivität, Erfolg, Wichtigkeit, Beschäftigte mit BR/PV und BR/PV-Mitglieder – 2012	84
Tabelle 55: Arbeitsgebiete der BR/PV: Aktivitäten aus der Sicht der Beschäftigten (mit BR/PV) – Zeitvergleich	86
Tabelle 56: Arbeitsgebiete der BR/PV: Aktivität aus der Sicht der BR/PV-Mitglieder – Zeitvergleich	87
Tabelle 57: Arbeitsgebiete der BR/PV: Erfolge aus der Sicht der Beschäftigten (mit BR/PV) – Zeitvergleich (2012: Mittelwerte; 1972-2002: in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)	90
Tabelle 58: Rangordnung der Arbeitsgebiete der BR/PV anhand der Anzahl der Nennungen (Aktivität, Wichtigkeit) bzw. der Mittelwerte (Erfolg), Beschäftigte mit BR/PV – 2012	94
Tabelle 59: Rangordnung der Arbeitsgebiete der BR/PV anhand der Anzahl der Nennungen (Aktivität, Wichtigkeit) bzw. der Mittelwerte (Erfolg), BR/PV-Mitglieder – 2012	96
Tabelle 60: Arbeitsgebiete der BR/PV: Wichtigkeit aus der Sicht der Beschäftigten (mit BR/PV) – Zeitvergleich	97
Tabelle 61: Arbeitsgebiete der BR/PV: Wichtigkeit aus der Sicht der BR/PV-Mitglieder – Zeitvergleich	98
Tabelle 62: Art der Tätigkeiten von BR/PV, Beschäftigte mit BR/PV und BR/PV-Mitglieder – 2012	99
Tabelle 63: Inhalte von Betriebsvereinbarungen, BR/PV-Mitglieder – Zeitvergleich	102
Tabelle 64: Gewünschte Mitbestimmungsrechte, BR/PV-Mitglieder – 2012	103
Tabelle 65: Gewünschte Mitbestimmungsrechte, BR/PV-Mitglieder – Zeitreihe	104
Tabelle 66: Zustimmungspflichtige Maßnahmen der Personalpolitik nach Einführung mit oder ohne Zustimmung der BR/PV, BR/PV-Mitglieder – Zeitreihe	105
Tabelle 67: Schwer zu vertretende Beschäftigtengruppen, BR/PV-Mitglieder – 2012	107
Tabelle 68: Belastung durch BR/PV-Arbeit – Zeitvergleich	109
Tabelle 69: Erschwernisse für die BR/PV-Tätigkeit, BR/PV-Mitglieder – 2012	110
Tabelle 70: Wünsche für zukünftige BR/PV-Arbeit, BR/PV-Mitglieder – 2012	113
Tabelle 71: Kontakt zu BR/PV, Beschäftigte mit BR/PV – Zeitvergleich	115
Tabelle 72: Informiertheit über und Interesse an BR/PV-Arbeit, Beschäftigte mit BR/PV – Zeitvergleich	117
Tabelle 73: Informationsinhalte, Beschäftigte mit BR/PV – 2012	118
Tabelle 74: Kommunikationsformen zwischen BR/PV und Belegschaft, Beschäftigte mit BR/PV und BR/PV-Mitglieder – 2012	119
Tabelle 75: Häufigkeit von Betriebsversammlungen, Beschäftigte mit BR/PV und BR/PV-Mitglieder (mit Betriebsversammlungen) – Zeitvergleich	121
Tabelle 76: Betriebsversammlungen in Arbeits- oder Freizeit, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder mit Betriebsversammlungen – Zeitvergleich	122

Tabelle 77: Teilnahme an Betriebsversammlungen, BR/PV-Mitglieder mit Betriebsversammlungen – 2012 und 2002	124
Tabelle 78: Verhältnis BR/PV – Betriebsleitung, Beschäftigte mit BR/PV und BR/PV-Mitglieder – 2012	125
Tabelle 79: Versuche der Beschäftigten, im Betrieb etwas zu verändern, Beschäftigte – Zeitvergleich	126
Tabelle 80: Aktivität und Erfolg der Beschäftigten, die aktiv geworden sind – 2012	127
Tabelle 81: Aktivität der Beschäftigten, die aktiv geworden sind – Zeitverlauf	129
Tabelle 82: Art der Tätigkeiten von Beschäftigten, die aktiv geworden sind – 2012 und 2002	129
Tabelle 83: Eigeninitiative oder (BR/PV-)Vertretung, Beschäftigte – 2012	131
Tabelle 84: Mitgliedschaft bei Gewerkschaft, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder – 2012 und 2002	132
Tabelle 85: Mitgliedschaft bei Teilgewerkschaften, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder (Gewerkschaftsmitglieder) – 2012	133
Tabelle 86: Notwendigkeit und zukünftige Rolle von Gewerkschaften, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder – 2012 und 2002	134
Tabelle 87: Zukünftige Einflussbereiche der Gewerkschaften, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder, die wollen, dass Gewerkschaften größere Rolle spielen – 2012 und 2002	135
Tabelle 88: Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss nach BR/PV-Clustern	178
Tabelle 89: Staatsbürgerschaft und Geburtsland nach BR/PV-Clustern	178
Tabelle 90: Herkunftsland der BR/PV-Mitglieder mit Migrationshintergrund („1. Generation“) nach BR/PV-Clustern	179
Tabelle 91: Parteipräferenzen und -mitgliedschaft nach BR/PV-Clustern	179
Tabelle 92: Berufsstatus nach BR/PV-Clustern	179
Tabelle 93: Qualifikationsniveau der Arbeiter/innen nach BR/PV-Clustern	180
Tabelle 94: Position der Angestellten und öffentlich Bediensteten nach BR/PV-Clustern	180
Tabelle 95: Beschäftigungsdauer im derzeitigen Betrieb nach BR/PV-Clustern	180
Tabelle 96: Branchenzugehörigkeit nach BR/PV-Clustern	181
Tabelle 97: Unternehmensart nach BR/PV-Clustern	181
Tabelle 98: Aufsichtsrat im Unternehmen nach BR/PV-Clustern	181
Tabelle 99: Konzernzugehörigkeit nach BR/PV-Clustern	182
Tabelle 100: Konzernbetriebe: Entscheidungsfreiheit, BR/PV-Konzernvertretung, Europäischer BR und sein Nutzen, Mitbestimmungsrechte in multinationalen Konzernen nach BR/PV-Clustern	182
Tabelle 101: Veränderung durch Mitarbeitervertretung auf Konzernebene nach BR/PV-Clustern	183
Tabelle 102: Anzahl der Beschäftigten im Betrieb und im gesamten Unternehmen nach BR/PV-Clustern	183
Tabelle 103: Qualifikationsniveau im Betrieb nach BR/PV-Clustern	184
Tabelle 104: Wirtschaftliche Lage des Dienstgebers nach BR/PV-Clustern	184
Tabelle 105: Inhalte von Betriebsvereinbarungen nach BR/PV-Clustern	185
Tabelle 106: Interessenübereinstimmung zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmer/innen nach BR/PV-Clustern	185
Tabelle 107: Gründe für die Kandidatur zu BR/BV nach BR/PV-Clustern	186
Tabelle 108: Kandidatur zu BR/BV von Frauen und Personen mit Migrationshintergrund nach BR/PV-Clustern	186
Tabelle 109: Zukunftspläne der BR/PV-Mitglieder nach BR/PV-Clustern	186
Tabelle 110: Betriebsrat oder Personalvertretung nach BR/PV-Clustern	187
Tabelle 111: Arbeiter-, Angestellten, gemeinsame BR nach BR/PV-Clustern	187
Tabelle 112: Funktion im BR nach BR/PV-Clustern	187
Tabelle 113: Kandidat/in einer Fraktions- oder Namens-/Gruppenliste nach BR/PV-Clustern	187
Tabelle 114: Zugehörigkeit zur Mehrheitsliste nach BR/PV-Clustern, BR/PV mit mind. zwei Listen	188
Tabelle 115: Funktionen der BR/PV-Mitglieder nach BR/PV-Clustern	188
Tabelle 116: Dauer der BR/PV-Tätigkeit nach BR/PV-Clustern	188
Tabelle 117: Freistellung der BR/PV-Mitglieder nach BR/PV-Clustern	188
Tabelle 118: BR/PV-Arbeit in Arbeits- und Freizeit nach BR/PV-Clustern – nicht freigestellte BR/PV-Mitglieder	189
Tabelle 119: Nutzung der Bildungsfreistellung nach BR/PV-Clustern	189

Tabelle 120: Belastung durch BR/PV-Arbeit nach BR/PV-Clustern	189
Tabelle 121: Anzahl der in den BR/PV vertretenen Listen nach BR/PV-Clustern	190
Tabelle 122: Anzahl der BR/PV-Mitglieder pro Gremium nach BR/PV-Clustern	190
Tabelle 123: Ganz/teilweise freigestellte BR/PV-Mitglieder nach BR/PV-Clustern	190
Tabelle 124: Zentralbetriebsrat im Unternehmen nach BR/PV-Clustern	191
Tabelle 125: Ressourcen der BR/PV nach BR/PV-Clustern	191
Tabelle 126: Art der Entscheidungsfindung in BR/PV nach BR/PV-Clustern	191
Tabelle 127: Arbeitsmethoden und Vernetzung nach BR/PV-Clustern	192
Tabelle 128: Inhalte der BR/PV-Aktivitäten nach BR/PV-Clustern	192
Tabelle 129: Erfolg der BR/PV-Aktivitäten nach BR/PV-Clustern	193
Tabelle 130: Besonders wichtige BR/PV-Aktivitäten nach BR/PV-Clustern	194
Tabelle 131: Art der Tätigkeiten von BR/PV nach BR/PV-Clustern	194
Tabelle 132: Beschäftigtengruppen im Betrieb nach BR/PV-Cluster	195
Tabelle 133: Schwierig zu vertretende Beschäftigtengruppen nach BR/PV-Cluster	195
Tabelle 134: Gewünschte Mitbestimmungsrechte bei personellen Fragen nach BR/PV-Cluster	196
Tabelle 135: Gewünschte Mitbestimmungsrechte bei sozialen Fragen nach BR/PV-Cluster	196
Tabelle 136: Gewünschte Mitbestimmungsrechte bei wirtschaftlichen Fragen nach BR/PV-Cluster	196
Tabelle 137: Gewünschte Mitbestimmungsrechte bei Arbeitszeitgestaltung nach BR/PV-Cluster	196
Tabelle 138: Mitbestimmungsmöglichkeiten gemäß Arbeitsverfassungsgesetz nach BR/PV-Clustern	197
Tabelle 139: Brisante Maßnahmen der Personalpolitik und deren Einführung mit oder ohne Zustimmung der BR/PV nach BR/PV-Clustern	197
Tabelle 140: Erschwernisse für die BR/PV-Tätigkeit nach BR/PV-Clustern	198
Tabelle 141: Wünsche für zukünftige BR/PV-Arbeit nach BR/PV-Clustern	200
Tabelle 142: Formen der Informationsweitergabe nach BR/PV-Clustern	200
Tabelle 143: Betriebsversammlungen: Häufigkeit, Zeitpunkt und Teilnahme nach BR/PV-Clustern, BR/PV-Mitglieder mit Betriebsversammlungen	201
Tabelle 144: Verhältnis BR/PV – Betriebsleitung nach BR/PV-Clustern	201
Tabelle 145: Mitgliedschaft bei Gewerkschaft nach BR/PV-Clustern	202
Tabelle 146: Mitgliedschaft bei Teilgewerkschaften nach BR/PV-Clustern, Gewerkschaftsmitglieder	202
Tabelle 147: Gewerkschaftsmitglieder unter den Kolleg/innen nach BR/PV-Clustern	202
Tabelle 148: Notwendigkeit und zukünftige Rolle von Gewerkschaften nach BR/PV-Clustern	203
Tabelle 149: Zukünftige Einflussbereiche der Gewerkschaften nach BR/PV-Clustern, BR/PV-Mitglieder, die eine stärkere Rolle der Gewerkschaften befürworten	203

1. Einleitung

Seit nunmehr 40 Jahren werden im Auftrag von Arbeiterkammer und Gewerkschaft systematisch Daten zu Umfang und Wirkungsweise der betrieblichen Mitbestimmung in Österreich erhoben: Die erste, übrigens besonders groß angelegte, diesbezügliche Studie fand 1972 statt, schon damals wurden repräsentative Stichproben sowohl von Mitgliedern von Betriebsräten bzw. Personalvertretungen (BR/PV) als auch Beschäftigter zu diesem Thema befragt. Im Abstand von jeweils zehn Jahren folgten weitere vier Erhebungen – die aktuellste, deren Ergebnisse in diesem Bericht vorgestellt werden, im Jahre 2012. Fokus der Erhebungen sind Unternehmen des privatwirtschaftlichen Sektors sowie des öffentlichen Sektors mit Ausnahme der Hoheitsverwaltung, bezogen auf die Beschäftigten somit jene Betriebe, deren Angehörige Mitglieder der Arbeiterkammer sind.

Das grundlegende Forschungsinteresse und damit auch einige zentrale Fragestellungen blieben über die Zeit hinweg unverändert, die Antworten auf diese konstanten Fragen lassen die Entwicklungen in der betrieblichen Mitbestimmung in Österreich für die letzten vier Dekaden sichtbar werden. Andererseits berücksichtigten die Erhebungen stets auch die relevanten aktuellen Entwicklungen, und zwar was den Inhalt, die Zusammensetzung der Stichprobe und die Erhebungsmethode anlangt: So finden sich in allen Fragebögen Bezüge zu den jeweils neuesten rechtlichen Vorgaben, ökonomischen Entwicklungen und personalwirtschaftlichen Trends.

Die aktuelle Studie gibt der Befragung der Arbeitnehmervertreter/innen deutlich mehr Gewicht als bei den Vorerhebungen, ohne dabei aber Abstriche bei den Teilstichproben der Beschäftigten zu machen. Diesmal wurden zur Erhöhung der Aussagekraft in dieser Gruppe 500 BR/PV-Mitglieder befragt. Nur bei der ersten Erhebung 1972 bewegte sich die Stichprobe mit 522 Personen in derselben Größenordnung. Zum Vergleich: 2002 wurden – ohne gezielte Selektion oder Quotenvorgabe – nur 76 BR/PV-Mitglieder als zufälliger Anteil der Beschäftigtenstichprobe interviewt. Dafür wurde 2002 erstmals eine Teilstichprobe von Beschäftigten berücksichtigt und getrennt ausgewertet, die keine österreichische Staatsbürgerschaft hatten. Auch für die aktuelle Erhebung wurden Beschäftigte mit Migrationshintergrund (ihrem Anteil an allen Beschäftigten in Österreich entsprechend) befragt. Im Gegensatz zu 2002 wurden in der neuesten Studie jedoch die Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zusammengefasst und deren Antworten gemeinsam ausgewertet. In den statistischen Analysen wird jedoch – neben anderen soziodemografischen Merkmalen wie auf das Geschlecht, den Bildungshintergrund oder die Einkommenshöhe – auch auf einen eventuellen Migrationshintergrund Bedacht genommen, sofern bei der jeweiligen Fragestellung dieses Merkmal eine Bedeutung haben könnte bzw. wenn sich die Antworten der Befragten mit Migrationshintergrund signifikant von jenen ohne Migrationshintergrund unterscheiden. Dies trifft eher selten zu, weil im Zusammenhang mit Fragen der betrieblichen Mitbestimmung in

der Regel nicht die Herkunft, sondern vielmehr tätigkeitsbezogene und betriebliche Kriterien die relevanten diskriminierenden Faktoren darstellen. Deshalb können im Zeitvergleich die Daten für 2002 (in denen die Beschäftigten mit Migrationshintergrund nicht enthalten sind) mit jenen aus dem Jahr 2012 (in denen sie sehr wohl berücksichtigt wurden) ohne systematische Verzerrungen direkt verglichen werden.

Eine bedeutende Neuerung brachte die jüngste Studie auch in methodischer Hinsicht: Erstmals wurden die Interviews telefonisch und nicht persönlich durchgeführt. Dieser Methodenwechsel ist, neben den über die Dekaden uneinheitlichen Stichprobenzusammensetzungen und den entwicklungsbedingten inhaltlichen und sprachlichen Anpassungen des Befragungsinstruments, die bedeutendste Veränderung, die einen maßgeblicheren Einfluss auf die Vergleichbarkeit der aktuellen Daten mit jenen aus den Vorhebungen haben kann. Zu diesen „kalkulierten“ methodengenerierten Unschärfen kommen noch die jeder empirischen Stichprobenerhebung innewohnenden unkalkulierbaren Messungenauigkeiten sowie der statistische Zufallsfehler, der in kleineren Subgruppen und bei annähernd gleichverteilten prozentuellen Häufigkeiten zwischen einzelnen Gruppen ein höheres Ausmaß erreicht. Im Wissen um diese möglichen „Fehlerquellen“ wurden in allen Phasen der inhaltlichen Konzeption, des Samplings sowie insbesondere in der Feldarbeit höchste Qualitätsmaßstäbe angelegt, um die Unschärfen möglichst zu minimieren. Zudem wurde der Datensatz der Beschäftigten anhand verfügbarer sozialstatistischer Merkmale einer Korrekturgewichtung unterzogen. Wir können somit – im Lichte der Auswertungen – feststellen, einerseits ein zutreffendes und in sich stimmiges Gesamtbild der betrieblichen Mitbestimmung in Österreich widerzuspiegeln, das andererseits auch – entsprechend den Zielsetzungen der Studie – in seinen „strukturellen Veränderungen und großen Entwicklungslinien“, den Vergleich mit den Vorläuferhebungen zulässt.

Die Fülle des Datenmaterials zwingt in der Darstellung notgedrungen zur Konzentration auf das Wesentliche. Immerhin gilt es, in der Erläuterung einzelner Aspekte der betrieblichen Mitbestimmung nicht nur die Perspektiven der Interessenvertreter/innen und der – in sich wieder stark differenzierten – Belegschaften gleichermaßen zu berücksichtigen, sondern darüber hinaus in der Zeitschiene noch die diesbezüglichen Entwicklungen in den letzten vier Dekaden. Dennoch wurde versucht, auf jedes Thema, das Gegenstand der Befragung war, zumindest ansatzweise einzugehen. Mit den zentralen Forschungsfragen im Hinterkopf werden – fortschreitend von den allgemeinen Rahmenbedingungen zu den konkreten Erscheinungsformen der Mitbestimmung – die Befragungsergebnisse deskriptiv beschrieben und die auffälligsten Unterschiede in den Verteilungen dargestellt. Es folgen jeweils kurze Erläuterungen der beschriebenen Sachverhalte und der Versuch deren Einordnung in die größeren Zusammenhänge des komplexen Systems „Betriebliche Mitbestimmung“ bzw. werden thesenhaft Erklärungsversuche dafür angeboten. Einzelnen interessierenden Fragestellungen könnte in Folge noch anhand der umfangrei-

chen Kreuztabellierungen bzw. der Datensätze der Befragungen in tiefer gehenden Detailanalysen nachgegangen werden.

Der vorliegende Bericht beginnt mit jener zentralen Maßzahl, die als Hintergrundinformation für den gesamten Bericht relevant ist, nämlich dem Anteil der heimischen unselbstständig Beschäftigten bzw. Mitglieder der Arbeiterkammer, deren Interessen durch einen Betriebsrat (BE) oder eine Personalvertretung (PV)¹ wahrgenommen werden. Ebenfalls behandelt werden in diesem Zusammenhang alternative Vertretungskörper in Betrieben mit, aber vor allem ohne BR/PV. Daran schließen die Antworten auf die Frage an, wie gut sich die Arbeitnehmer/innen durch die BR/PV vertreten fühlen. Es folgen Strukturdaten: die soziodemografischen Merkmale der Beschäftigten und der BR/PV-Mitglieder sowie ebenfalls für beide Gruppen einige relevante Kennzahlen im Zusammenhang mit ihrer Berufstätigkeit. Zu den Strukturdaten gehören etwa auch die betrieblichen Merkmale der Unternehmen, in denen die Beschäftigten und die BR/PV-Mitglieder tätig sind. Anschließend werden Kernfragen behandelt, die sich mit der Tätigkeit der Betriebsräte und Personalvertretungen befassen. Dabei wird eingangs das Verhältnis der Unternehmensleitungen zu den Arbeitnehmern/innen bzw. zu den BR/PV angesprochen, sowie die Einstellung die Arbeitnehmer/innen in Österreich zu Betriebsräten und Personalvertretungen haben – also wichtige Rahmenbedingungen für die Arbeit der BR/PV-Mitglieder. Danach folgen einige Daten über die Kandidatur zum Betriebsrat, ein Bewertungsprofil der BR/PV-Mitglieder sowie Strukturmerkmale der BR/PV-Gremien. Ein besonders ausführlicher Abschnitt widmet sich den Methoden und Inhalten der BR/PV-Arbeit und der Informationspolitik gegenüber den Beschäftigten und den Unternehmensleitungen. Danach wird gezeigt, ob, wo und wie die Beschäftigten selbst die Initiative ergriffen haben, um im Betrieb etwas zu verändern bzw. um ihre Interessen durchzusetzen. Den Abschluss der inhaltlichen Ergebnisse bildet ein kurzes Kapitel über die Rolle der Gewerkschaften.

Ergänzt wird die deskriptive Beschreibung und Analyse durch die Darstellung der Ergebnisse von multivariaten statistischen Analysen

- der bestimmenden Faktoren für die Qualität und Effizienz der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebe mit BR/PV),
- der bestimmenden Faktoren für den Wunsch nach der Installierung einer Interessenvertretung (Betriebe ohne BR/PV)
- sowie einer Typologie von Betriebsräten/innen.

Im Schlussabschnitt werden die zentralen Thesen und Schlussfolgerungen nochmals zusammenfassend dargestellt. In den Vorarbeiten zur Entwicklung bzw. Adaption des Befragungsinstruments, die sich auf

¹ Die Betriebsräte nehmen die Interessen der Beschäftigten in der Privatwirtschaft und im Nonprofit-Sektor wahr, die Personalvertretungen jene der öffentlich Bediensteten. (vgl. <http://www.betriebsraete.at>; 24.2.2013)

Literaturrecherche, Experten/innen-Interviews und Fokusgruppen stützten, wurden eine Reihe von Leithypothesen entwickelt, auf die im Resümee nochmals Bezug genommen wird.

Im Anhang sind die detaillierten Konstrukte des Kausalmodells und der Betriebsrätetypologie zu finden. Die aktuellen Fragebögen der Studie 2012, sowohl von den unselbstständig Beschäftigten, als auch von den BR/PV sind ebenfalls im Anhang beigefügt.

2. Vertretungsdichte in der betrieblichen Mitbestimmung

2.1. Betriebsräte und Personalvertretungen

57 Prozent der Arbeitnehmer/innen in Österreich sind in Betrieben beschäftigt, in denen ein **Betriebsrat** oder eine **Personalvertretung** tätig ist. Seit 1972 lassen sich Schwankungen, aber keine eindeutigen Tendenzen bei der Vertretungsdichte feststellen. Der derzeitige Anteil von 57 Prozent liegt zwar um 4 Prozentpunkte unter den Spitzenwerten von 1972 und 2002, aber über den Vertretungsanteilen in den 80-er und 90-er Jahren.

Tabelle 1: Anteile von Beschäftigten mit Betriebsrat/Personalvertretung – Zeitvergleich
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	2012	2002	1992	1981	1972
GESAMT	2.401	1.902 ^a	2.535	2.562	8.008
BR/PV im BETRIEB	57 ^b	61 ^b	54	56	61

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund b = BR oder PV

Die BR/PV-Dichte steht in engem Zusammenhang mit der (in Beschäftigtenanzahl gemessenen) Größe der Betriebe: Je größer diese sind, desto häufiger ist dort erwartungsgemäß ein Betriebsrat oder eine Personalvertretung installiert. Dies ist besonders deutlich an den „Extremwerten“ abzulesen: 93 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 1.000 Mitarbeiter/innen haben einen Betriebsrat oder eine Personalvertretung, jedoch nur 22 Prozent in Kleinbetrieben mit ein bis vier Beschäftigten. In Letzteren sind laut ArbVG. Betriebsräte überdies gar nicht „einzurichten“, insofern dürfte der dennoch überraschend hohe Anteil darauf zurück zu führen sein, dass es sich etwa um Filialbetriebe oder Standorte größerer Unternehmensverbünde handelt. Als erste wesentliche Erkenntnis lässt sich somit festhalten, dass rein quantitativ betrachtet – bezogen auf den Vertretungsumfang – die betriebliche Mitbestimmung in Österreich über die vergangenen vier Dekaden nicht an Bedeutung verloren hat.

Tabelle 2: Anteile von Beschäftigten mit BR/PV nach Betriebsgröße – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte						mehr als 1.000
	1 bis 4	5 bis 19	20 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	500 bis 1.000	
GESAMT	201	613	655	256	286	160	230
BR/PV im BETRIEB	22	31	55	72	82	91	93

Große Unterschiede bei der BR/PV-Dichte lassen sich außerdem noch hinsichtlich des Berufsstatus der Arbeitnehmer/innen und damit zusammenhängend (wenn auch deutlich schwächer ausgeprägt) der Unternehmensart feststellen. Öffentlich Bedienstete, die Mitglieder der AK sind, haben weitaus öfter eine Personalvertretung (94 %) als Arbeiter/innen (52 %) oder Angestellte (57 %) einen Betriebsrat, und in öffentlichen Unternehmen oder ausgegliederten Dienststellen ist (mit einem Anteil von jeweils 88 % der Beschäftigten) die betriebliche Mitbestimmung in Form einer formellen Vertretung häufiger anzutreffen als in Nonprofit Organisationen (für 67 % der Beschäftigten) oder gar privaten Unternehmen (47 %). Es liegt die Vermutung nahe, dass der starke Anstieg der Vertretungsdichte zwischen 1992 und 2002 um 7 Prozentpunkte zu einem erheblichen Teil durch die Privatisierungen und Auslagerungen – hoch organisierter – öffentlicher Bereiche bewirkt wurde.

Tabelle 3: Anteile von Beschäftigten mit BR/PV nach Berufsstatus und Unternehmensart – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Berufsstatus			Unternehmensart			
	Arbeiter/in	An-gestellte/r	öff. Bedienst.	private Untern.	öff. Untern.	ausgeglied. Dienstst.	NPO
GESAMT	702	1.579	120	1.714	287	130	91
BR/PV im BETRIEB	52	57	94	47	88	88	67

Auch bezüglich anderer Merkmale der Beschäftigten, die z.T. mit den Unternehmenscharakteristika zusammenhängen, lassen sich – allerdings tw. schwächer ausgeprägte – **Unterschiede in der BR/PV – Dichte** ablesen. Durch einen BR/PV vertreten sind demnach ...

- ... Vollzeitbeschäftigte (61 %) öfter als Teilzeitbeschäftigte (49 %),
- ... unter anderem deshalb Männer (62 %) öfter als Frauen (52 %),
- ... geringfügig Beschäftigte deutlich unterdurchschnittlich häufig (34 %),
- ... Leih- und Zeitarbeiter/innen überdurchschnittlich häufig (68 %),
- ... ältere Arbeitnehmer (> 50 Jahre: 63 %) öfter als jüngere (< 24 Jahre: 49 %),
- ... Beschäftigte in Wien (63 %) öfter als in allen anderen Bundesländern,
- ... Gewerkschaftsmitglieder (82 %) öfter als Nicht-Mitglieder (45 %),
- ... am häufigsten Beschäftigte der Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (75 %), Gesundheits- und Sozialwesen (70 %) sowie Energie- und Wasserversorgung/Abfallentsorgung

(68 %). Hier schlägt (insbesondere für die zweit- und die drittgereihte Branche) durch, dass im (halb-) öffentlichen Sektor die BR/PV-Dichte traditionell besonders hoch ist,

... am seltensten Beschäftigte der Branchen Beherbergung/Gastronomie (19 %) sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (27 %),

... etwas unterdurchschnittlich in den beschäftigungsintensiven Branchen Bau (48%) sowie Handel (47%).

2.2. Alternative Formen der Mitarbeitervertretung in Unternehmen mit Betriebsrat bzw. Personalvertretung

Knapp ein Viertel der **Beschäftigten**, in deren Betrieben es eine/n BR/PV gibt, gab an, dass daneben noch eine **andere Form der Mitarbeitervertretung** aktiv ist. Am häufigsten gilt dies in den Branchen Beherbergung/Gastronomie (41 %) sowie Verkehr/Transport (37 %). Laut Angaben der Beschäftigten erfahren die Betriebsräte und Personalvertretungen von diesen anderen Vertretungsgremien viel **Unterstützung**: 72 Prozent registrieren, dass die BR/PV (sehr) unterstützt würden, der Mittelwert beträgt 1,79 (bei einer Skala von eins bis fünf)². Die **BR/PV-Mitglieder** zeichnen jedoch ein davon etwas abweichendes Bild von der Vertretungssituation in ihren Betrieben: Nur 13 Prozent von ihnen bejahten die Frage, ob neben ihren Gremien auch alternative Formen der Personalvertretung tätig seien. Dieser Widerspruch in der beobachteten Häufigkeit alternativer Vertretungsorgane zwischen den Interessenvertreter/innen und den Beschäftigten lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass Zweitere darunter auch weniger formalisierte und stärker temporär-projektbezogene Organe unter diese „alternativen Vertretungskörper“ subsumieren. Einig sind sich Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder jedoch darüber, dass die alternativen Gremien den klassischen beistünden. Die Arbeitnehmervertreter/innen halten diese Unterstützung sogar für noch stärker (BR/PV werden (sehr) unterstützt: 84 %, MW = 1,68).

Tabelle 4: Andere betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung neben BR/PV nach Branchen, Beschäftigte mit BR/PV – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	
GESAMT	1.376
ANDERE FORMEN DER MITARBEITERVERTRETUNG (NEBEN BR/PV)	
Beherbergung/Gastronomie	41
Verkehr/Transport	37
freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	35
Gesundheits-, Sozialwesen	31
Bauwesen	28
Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung	23
Herstellung von Waren	23
Handel	18
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	15
Information und Kommunikation	15
sonstige Dienstleistungen	11

² 1 = wird sehr unterstützt, 5 = läuft sehr zuwider

2.3. Mitarbeitervertretung in Unternehmen ohne Betriebsrat bzw. Personalvertretung

43 Prozent der Arbeitnehmer/innen werden nicht durch die beiden gesetzmäßigen Formen der Mitarbeitervertretung (BR/PV) unterstützt. Folgende Gründe dafür werden in Betrieben mit mehr als vier Beschäftigten ins Treffen geführt: Der Betrieb sei so klein, dass sich ein Betriebsrat oder eine Personalvertretung nicht auszahlen, meinen demnach 62 Prozent der Befragten. 56 Prozent denken, dass sich die Anliegen der Beschäftigten besser individuell durchsetzen ließen, 51 Prozent, dass es keine Probleme gebe und daher eine/e BR/PV nicht notwendig sei. Der **Grund für das Fehlen von traditionellen Vertretungsgremien** in einem Betrieb wird demnach eher bei den Arbeitnehmer/innen selbst gesehen als bei den Dienstgeber/innen: 41 Prozent sagten, dass die Belegschaft keinen Wert auf BR/PV lege, aber nur 21 Prozent, dass die Geschäftsleitung dagegen sei. Und schließlich gaben noch 27 Prozent an, dass sich niemand finde, der für BR/PV kandidieren wolle. Generell kann beobachtet werden, dass als zentrales Hemmnis gegenüber der Einrichtung einer Interessenvertretung der Widerstand seitens der Geschäftsführungen gegenüber den Vorbehalten seitens der Beschäftigten mit steigender Betriebsgröße an Gewicht gewinnt: Während etwa 58 Prozent der Mitarbeiter/innen in Betrieben zwischen 5 und 19 Beschäftigten keine Vertretungsnotwendigkeit wegen nicht vorhandener Probleme registrieren, sinkt der entsprechende Anteil in der Betriebsgrößenklasse ab 500 Beschäftigten unter ein Fünftel. Umgekehrt steigt der Anteil jener, die im Widerstand der Geschäftsführung eine Ursache für das Fehlen eines/er BR/PV vermuten, von der kleinsten (5-19) bis zur größten Betriebskategorie (1000 und mehr) von 12 auf 30 Prozent. Noch höher ist – mit rund 35 Prozent – letzterer Anteil in Betrieben zwischen 100 und 499 Beschäftigten.

Auch wenn beim **Vergleich der Ergebnisse von 2012 mit 2002** bei dieser Frage Vorsicht angebracht ist, weil die Bezugsgruppen tw. voneinander abweichen, sollen doch – wegen der Bedeutung des Themenfeldes – die Daten der beiden Studien einander gegenübergestellt werden. In Tabelle 5 kann man einige bemerkenswerte Trends ablesen, nicht jedoch, wie stark diese ausgeprägt sind, da die Zahlen nicht eins zu eins vergleichbar sind.

- Es scheint sich demnach in den letzten zehn Jahren die Ansicht verstärkt zu haben, dass die Anliegen von Arbeitnehmer/innen besser individuell als durch einen Betriebsrat oder eine Personalvertretung durchzusetzen seien.
- Es scheinen sich immer seltener Personen zu finden, die bereit sind, für BR/PV zu kandidieren, das heißt in der traditionellen betrieblichen Mitbestimmung zu arbeiten.
- Die Geschäftsleitungen scheinen öfter gegen die Wahl von BR/PV zu sein bzw. öfter aktiv gegen eine solche Wahl vorzugehen.

Tabelle 5: Gründe für das Fehlen von Betriebsrat oder Personalvertretung, Beschäftigte ohne BR/PV – 2012 und 2002

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte ohne BR/PV	
	2012	2002
GESAMT	868 ^a	772 ^b
GRÜNDE		
der Betrieb ist so klein, BR/PV zahlen sich nicht aus	62	65 ^c
Anliegen der Beschäftigten sind individuell besser durchzusetzen	56	21 ^c
es gibt keine Probleme, BR/PV sind nicht notwendig	51	- ^d
die Belegschaft legt keinen Wert auf BR/PV	41	39 ^e
es findet sich niemand, der/die kandidieren will	27	10 ^f
die Geschäftsleitung ist gegen die Wahl von BR/PV	21	4 ^g

a = Beschäftigte aus Unternehmen mit mehr als vier Mitarbeiter/innen ohne BR/PV

b = ohne Personen mit Migrationshintergrund

c = auf Basis von Beschäftigten, die in Unternehmen arbeiten, deren Belegschaft nicht an BR/PV interessiert ist (N = 301)

d = nicht erhoben

e = Belegschaft ist an der Errichtung eines BR nicht interessiert

f = Mangel an Bewerber/innen um ein Betriebsrat-Mandat

g = die Betriebsleitung macht Schwierigkeiten

- Zwar denken die **Beschäftigten ohne BR/PV** insgesamt eher nicht, dass die traditionellen Vertretungsgremien bei ihrem Arbeitgeber **Verbesserungen** bringen würden. Aber gerade bei einigen der zentralen Aufgaben einer Belegschaftsvertretung ist eine – wenn auch sehr knappe – relative Mehrheit der Meinung, dass BR/PV die Situation im Unternehmen zum Positiven verändern würden: bei der *Festschreibung von Mindeststandards in den Betriebsvereinbarungen* (47 %), der *Schlichtung von Konflikten im Betrieb* (50 %) sowie der *Lösung von Arbeitskonflikten*, zum Beispiel bei Kündigungen (49 %). Bei den restlichen sieben Tätigkeitsfeldern der BR/PV, zu denen die Ansicht der Befragten eingeholt wurde, überwiegen teilweise eher die negativen Stimmen: Demgemäß würde ein Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung auch bei so elementaren Fragen wie *Gerechtigkeit der Entlohnung*, *Gleichbehandlung der verschiedenen Beschäftigtengruppen*, *Arbeitszeitregelungen* und *Mitbestimmung bei den wirtschaftlichen Plänen der Geschäftsführung* eher keine Verbesserungen nach sich ziehen, ebenso wenig wie bei *Datenschutz und Schutz der Persönlichkeitssphäre*, *Arbeitnehmerschutz und Unfallverhütung* oder *geselligen Aktivitäten*, wie Betriebsausflügen, -sport oder -feiern. Am seltensten werden Verbesserungen beim Datenschutz (eher keine Verbesserungen: 61 %), bei den Arbeitszeitregelungen (59 %) und bei der wirtschaftlichen Mitbestimmung (59 %) erwartet.

Am allerwenigsten an Verbesserungen durch BR/PV glauben die Kinder von Einwanderer/innen. Bei allen zehn Aspekten äußerte die so genannte zweite Generation öfter als der Durchschnitt Zweifel am Verbesserungspotential durch eine/n BR/PV. Das ist auch insofern bemerkenswert, als die Einwanderer/innen selbst, also die so genannte erste Generation, überdurchschnittlich oft davon ausgeht, dass

BR/PV Verbesserungen bringen können. Zu den Zweifler/innen gehören insbesondere Mitarbeiter/innen von Nonprofit Organisationen, Pflichtschulabsolventen/innen, Akademiker/innen, befristet Beschäftigte und ältere Arbeitnehmer/innen über 50 Jahren. Jenen, die überdurchschnittlich oft an Veränderungsmöglichkeiten durch BR/PV glauben, sind Schulabbrecher/innen zuzurechnen, Maturanten/innen, Beschäftigte in öffentlichen Unternehmen, geringfügig Beschäftigte, Mitarbeiter/innen in Unternehmen mit 100 bis 500 Beschäftigten sowie junge Arbeitnehmer/innen unter 24 Jahren.

Tabelle 6: Eventuelle Verbesserungen durch BR/PV, Beschäftigte ohne BR/PV – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte ohne BR/PV		
GESAMT	1.025		
BR/PV WÜRD E VERBESSERUNGEN BRINGEN HINSICHTLICH...	große Verbesserungen	gewisse Verbesserungen	eher keine Verbesserungen
Datenschutz und Schutz der Persönlichkeitssphäre	11	23	61
Arbeitszeitregelungen	12	26	59
Mitbestimmung bei wirtschaftl. Plänen des Betriebs	8	26	59
die Gleichbehandlung von Beschäftigtengruppen	13	26	56
geselligen Aktivitäten, Betriebsausflügen...	13	27	56
Arbeitnehmerschutz und Unfallverhütung	15	29	52
Gerechtigkeit der Entlohnung	15	31	50
Lösung von Arbeitskonflikten	19	30	46
Schlichtung von Konflikten im Betrieb	17	33	46
Mindeststandards in Betriebsvereinbarungen	12	35	46

- ▶ Die beobachteten Befunde können einerseits als Bestätigung der Entsolidarisierungs- und Individualisierungsthese gedeutet werden, nach der eine kollektive Vertretung der arbeitsbezogenen Angelegenheiten zunehmend nur mehr zur Sicherstellung des arbeitsrechtlichen Gesamtrahmens sowie als Schlichtungsinstanz im Konfliktfall als sinnvoll erachtet wird. Andererseits spiegeln die Vorbehalte gegenüber BR/PV seitens der Beschäftigten ein hohes Maß an Unkenntnis und Informationsmangel bezüglich der gesetzlichen Kompetenzen und realen Wirkungsweisen von Vertretungskörpern wider.
- ▶ 19 Prozent der Beschäftigten ohne BR/PV gaben an, dass es in ihrem Betrieb eine **alternative Form der Mitarbeitervertretung** gebe. Werte, die unter dem Durchschnitt liegen, weisen geringfügig (14 %) und befristet (15 %) Beschäftigte sowie Arbeiter/innen (15 %) auf; Werte, die etwas darüber liegen, Beschäftigte mit Migrationshintergrund (25 %). Installiert sind derartige alternative Vertretungsgremien vorwiegend in Betrieben zwischen 20 und 499 Beschäftigten.
- ▶ Die alternativen Vertretungsgremien in Betrieben ohne BR/PV sind bei knapp drei Viertel der Beschäftigten gemischt mit Vertreter/innen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite besetzt, bei 20 Prozent nur mit Arbeitnehmervertreter/innen. Zwölf Prozent gaben an, dass die Mitglieder der Gremien

von der Belegschaft gewählt werden, 31 Prozent, dass sie von den Arbeitgebern eingesetzt werden, und 39 Prozent, dass sie teils gewählt und teils eingesetzt werden. Die Einflussmöglichkeiten der alternativen Gremien werden von einem Drittel den Beschäftigten als mittelmäßig (Note 3) und von der Hälfte als hoch (Noten 4+5) eingeschätzt. Der Mittelwert liegt bei 3,58 (bei einer fünfstufigen Skala)³.

- ▶ Es bestehen keine statistisch signifikanten Zusammenhänge zwischen dem Vorhandensein eines alternativen Vertretungsgremiums und den unterschiedlichen Begründungen für das Fehlen eines Betriebsrates/einer Personalvertretung. Es ist etwa nicht so, dass dort, wo so ein Organ installiert wurde, der Widerstand der Geschäftsführungen gegen eine formelle betriebsrätliche Vertretung überdurchschnittlich stark wäre.

³ 1 = sehr gering, 5 = sehr hoch

3. Vertretungsqualität durch BR/PV aus der Sicht der Beschäftigten

29 Prozent der **Beschäftigten** mit installierter Körperschaft fühlen sich durch ihren **BR/PV** sehr gut, 36 Prozent gut vertreten. Das ergibt in Summe nahezu zwei Drittel, die mit der Qualität der Vertretung zufrieden sind. Nicht gut vertreten fühlen sich insgesamt nur zwölf Prozent. Der Mittelwert auf der fünf-stufigen Bewertungsskala ergibt 2,18⁴. Es sind v.a. die Randbelegschaftsgruppen in den Betrieben, für die die Vertretungsqualität nicht im gleichen Maße zu passen scheint, wie für den Durchschnitt: für befristet und geringfügig Beschäftigte (MW für beide: 2,45) sowie für Teilzeitkräfte (MW: 2,30) oder Zeitarbeitsbeschäftigte (MW: 2,46). Wie die BR/PV über die Wahrnehmung der Interessen dieser Personengruppen denken, ist im Kapitel 5.6. im Unterabschnitt „Schwierig zu vertretene Beschäftigtengruppen“ nachzulesen. Ebenfalls unterdurchschnittlich gut vertreten fühlen sich sowohl Beschäftigte mit nur Pflichtschulabschluss (MW: 2,35), als auch am anderen Ende der Bildungsskala jene mit Universitätsabschluss (MW: 2,28). Auffällig ist, dass sich auch Nicht-Mitglieder der Gewerkschaft signifikant kritisch über die Vertretung durch ihren Betriebsrat bzw. ihre Personalvertretung äußern (MW: 2,41). Die Ursache für diese Einschätzung könnte in einer tatsächlichen Ungleichbehandlung nicht organisierter Kollegen/innen durch die Betriebsräte/innen zu suchen sein. Mehr Plausibilität hätte aber u. E. die These, dass aus Beschäftigtensicht Betriebsrat in hohem Maße mit Gewerkschaft gleichgesetzt wird, dass sich daher Sympathie oder Antipathie gegenüber der Gewerkschaft auch auf den Betriebsrat überträgt.

Tabelle 7: Vertretungsqualität durch BR/PV und alternative Gremien, Beschäftigte – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte mit BR/PV	Beschäftigte mit alternativen Gremien
GESAMT	1.376	191
VERTRETUNGSQUALITÄT		
sehr gut = 1	29	40
2	36	29
3	19	17
4	7	5
gar nicht = 5	5	4
Mittelwert	2,18	1,99

Die **Arbeitnehmer/innen ohne BR/PV**, aber mit einer **alternativen Form der Arbeitnehmervertretung**, fühlen sich von diesen „anderen“ Gremien ebenfalls gut, ja sogar noch besser vertreten als jene mit klassischen Vertretungskörpern. 40 Prozent gaben an, dass sie sehr gut vertreten seien. Der Mittelwert liegt hier bei 1,99. Die beiden Mittelwerte sagen aber nicht viel über die objektive Qualität der Vertretung aus, sondern bilden ab, wie gut sich die Befragten – in starker Abhängigkeit von ihren Erwartungen

⁴ 1 = sehr gut, 5 = gar nicht

– subjektiv vertreten fühlen. Da sich die Studie auf die, nicht nur zahlenmäßig, wesentlich bedeutenderen traditionellen Vertretungsgremien konzentriert, erfährt man aus den Daten nichts über die inhaltliche Arbeit, die Ziele und den Charakter dieser alternativen Vertretungsgremien. Möglicherweise decken sich diese nur zum Teil mit jenen von Betriebsräten bzw. Personalvertretungen. Das heißt, unter Umständen wird unter einer „guten Vertretung“ durch BR/PV etwas anderes verstanden und es werden andere Erwartungen an sie geknüpft, als dies bei einer guten Vertretung eines alternativen Gremiums, mit einem möglicherweise sehr reduzierten Kompetenzbereich, der Fall ist.

4. Strukturdaten: Beschäftigte, Betriebsrats- und Personalvertretungsmitglieder, Unternehmen

4.1. Soziodemografische Merkmale der Beschäftigten und der BR/PV-Mitglieder

Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss

Betriebliche Mitbestimmung ist überwiegend Sache der **Männer**. Sie stellen 80 Prozent der Vorsitzenden von Betriebsräten und Personalvertretungen und 61 Prozent der einfachen Mitglieder dieser Gremien. Damit sind sie gegenüber den Frauen deutlich überrepräsentiert, denn unter den Beschäftigten halten sie lediglich einen Anteil von 53 Prozent. Obwohl die **Frauen** nach wie vor im „Rückstand“ sind, haben sie doch in den vergangenen zehn Jahren in der Erwerbsbeteiligung und in der betrieblichen Mitbestimmung quantitativ etwas aufgeholt: In der Vorläuferstudie von 2002 betrug ihr Anteil an den Beschäftigten 43 Prozent (2012: 47 %), in den BR/PV 22 Prozent (2012: 30 %). Angesichts dieses offenkundigen Geschlechterungleichgewichts ist es bemerkenswert, dass aktuell dennoch nur eine deutliche Minderheit der Befragten, nämlich 28 Prozent der Arbeitnehmer/innen und 19 Prozent der BR/PV-Mitglieder, denkt, dass es für **Frauen schwieriger** sei, **für den Betriebsrat zu kandidieren**.

Als **eher schwierig** sehen es an:...

- ... eher Arbeiter/innen (31 %) als öffentlich Bedienstete (23 %),
- ... eher Beschäftigte in den Branchen Bauwesen (40 %), Beherbergung und Gastronomie (33 %), Handel (31 %) als Beschäftigte der Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (18 %), Energie-, Wasserversorgung/ Abfallentsorgung (20 %) und Gesundheits- und Sozialwesen (22 %).

Vor zehn Jahren waren noch deutlich mehr Befragte davon überzeugt, dass es weibliche Kandidaten schwerer hätten: 44 Prozent der Beschäftigten insgesamt und 33 Prozent der BR/PV-Mitglieder. Bei beiden Erhebungen sahen also die Arbeitnehmervertreter/innen weniger häufig Probleme für Frauen, die sich zur Wahl stellen wollen, als die Beschäftigten. Bei der aktuellen Studie fällt in diesem Zusammenhang ein Detailergebnis ins Auge: Die weiblichen BR/PV-Mitglieder – jene Frauen also, die diese Erfahrung bereits gemacht haben – gaben deutlich öfter (26 %) als ihre männlichen Kollegen (17 %) an, dass weibliche Kandidatinnen mehr Schwierigkeiten hätten.

- 86 Prozent der BR/PV-Mitglieder, aber nur die Hälfte der Arbeitnehmer/innen sind älter als 40 Jahre – das Durchschnittsalter der Betriebsräte liegt bei knapp 48, jenes der Beschäftigten rund neun Jahre niedriger, wobei auffallend ist, dass Beschäftigte, die über eine/n BR/PV verfügen, im Durchschnitt rund 2,5 Jahre älter sind als ihre Kolleg/innen ohne betriebliche Interessenvertretung, was durch die unter-

schiedlichen betrieblichen Strukturen erklärbar ist und auch ein Hinweis darauf, dass Betriebe mit BR/PV vergleichsweise stabilere Beschäftigungsverhältnisse aufweisen dürften.

- ▶ In der betrieblichen Mitbestimmung wird man – aus nachvollziehbaren Gründen – also meist erst dann aktiv, wenn man bereits einige Berufsjahre hinter sich gebracht hat (siehe Kapitel 4.2., Unterabschnitt „Dauer der Beschäftigung“). Besonders schwach vertreten sind Arbeitnehmer/innen unter 30 Jahren: Ihr Anteil an den Beschäftigten macht genau ein Viertel aus, jener in den BR/PV gerade einmal zwei Prozent. Pointiert könnte man von einer **Überalterung** der BR/PV sprechen.
- ▶ Mehr als die Hälfte der **Beschäftigten** haben als **höchsten Bildungsabschluss** eine Lehre bzw. eine Fach- oder Handelsschule absolviert, 18 Prozent eine Schule mit Matura und 15⁵ Prozent eine Universität, Fachhochschule oder Akademie. Sechs Prozent haben lediglich die Pflichtschule besucht, fünf Prozent eine höhere Schule abgebrochen. 13 Prozent der Beschäftigten haben ihren höchsten Bildungsabschluss noch nicht erreicht, sie sind – neben ihrer Berufstätigkeit – aktuell in schulischer oder beruflicher Ausbildung. Die **BR/PV-Mitglieder** stellen hinsichtlich der höchsten abgeschlossenen Schulbildung annähernd ein Spiegelbild der Beschäftigten dar. Ganz leicht überrepräsentiert sind die Absolventen/innen einer Lehre, Fach- oder Handelsschule (64 %).

Tabelle 8: Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss der Beschäftigten und BR/PV-Mitglieder – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte	BR/PV-Mitglieder
GESAMT	2.401	500
GESCHLECHT		
Männer	53	70
Frauen	47	30
ALTER		
unter 30 Jahre	25	2
30 bis 39 Jahre	24	12
40 bis 49 Jahre	28	40
über 50 Jahren	22	46
BILDUNGSABSCHLUSS		
Pflichtschule	6	4
Pflichtschule mit Lehre/FS/HS	56	64
AHS/BHS/Akademie ohne Abschluss	5	4
AHS/BHS mit Matura	18	18
Fachhochschule, Akademie	5	4
Universität	9	7

Die Anteile der männlichen und weiblichen **Arbeitnehmer/innen** an der gesamten Erwerbsbevölkerung haben sich **seit 1972** deutlich zu Gunsten der **Frauen** verschoben, deren Erwerbsbeteiligung im Laufe

⁵ Die Abweichung zum Summenwert der Tabelle 8 ergibt sich aus einem Rundungsfehler (5,4 + 9,3%).

der Zeit stark angestiegen ist. Bei der Zusammensetzung der Stichproben für die aktuelle und die Vorgängerstudien zur betrieblichen Mitbestimmung wurde grundsätzlich auf die korrekte Repräsentation der Frauen, entsprechend ihrer Erwerbsbeteiligung, Bedacht genommen, 1972 waren die Frauen jedoch unterrepräsentiert. Ihr Anteil an den Erwerbspersonen lag damals schon bei 38 Prozent⁶, im Sample waren sie aber nur zu 30 Prozent vertreten. Hinsichtlich der **Altersstruktur** der Beschäftigten lassen sich keine eindeutigen Entwicklungstrends feststellen, sehr wohl jedoch beim **Bildungsabschluss**. Die Anteile der Niedrigstqualifizierten (nur Pflichtschule oder kein Schulabschluss) sind kontinuierlich stark gesunken, jene der Höher- und Höchstqualifizierten (Matura sowie Fachhochschule, Akademie und Universität) entsprechend gestiegen. So hat sich etwa der Anteil der Beschäftigten mit zumindest Maturaabschluss seit den 70-er Jahren rund versiebenfacht, während jener mit maximal Pflichtschulbildung auf ein Sechstel geschrumpft ist. Annähernd stabil über den Zeitverlauf von vier Dekaden ist der Anteil von Beschäftigten mit einem Lehrabschluss bzw. einer anderen mittleren Schulbildung unter Maturaniveau.

Tabelle 9: Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss der Beschäftigten – Zeitvergleich
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

		Beschäftigte				
		2012	2002	1992	1981	1972
GESAMT		2.401	1.902 ^a	2.535	2.562	8.008
GESCHLECHT						
	Männer	53	57	57	60	70
	Frauen	47	43	43	40	30
ALTER						
	bis 24 Jahre	13	12	17	21	13
	25 bis 29 Jahre	12	13	16	12	17
	30 bis 39 Jahre	24	33	27	26	27
	40 bis 49 Jahre	28	25	25	22	24
	50 Jahre oder älter	22	16	15	19	18
BILDUNGSABSCHLUSS						
	Pflichtschule ohne Abschluss	- ^c	2	3	4	7
	Pflichtschule	6	13	17	25	27
	Lehre/FS/HS	56	58	62	63	59
	AHS/BHS/Akademie ohne Abschluss	5	5	3	1	3
	AHS/BHS mit Matura	18	15	10	4	4
	Hochschule ohne Abschluss	- ^c	1	1	1	1
	Hochschule	15 ^d	6	2	2	- ^b
a = ohne Personen mit Migrationshintergrund b = weniger als 0,5 % c = nicht erhoben						
d = Fachhochschule, Akademie, Universität						

⁶ vgl.

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlungen/erwerbspersonen/023324.html
(24.2.2013)

Migrationshintergrund

91 Prozent der **Beschäftigten** und 97 Prozent der **BR/PV-Mitglieder** sind **in Österreich geboren**. 95 Prozent der Arbeitnehmer/innen und so gut wie alle Arbeitnehmervertreter/innen (99%) haben die **österreichische Staatsbürgerschaft**⁷. Personen mit Migrationshintergrund sind also in den Gremien der betrieblichen Mitbestimmung leicht unterrepräsentiert, was auch durch gesetzliche Restriktionen für BR-Kandidaturen bis in die jüngere Zeit bedingt ist. Für sie sehen deutlich mehr Befragte als bei den ebenfalls unterrepräsentierten Frauen (siehe oben) Schwierigkeiten bei einer **Kandidatur zu BR/PV**, wobei die Einschätzung der Beschäftigten deutlich von jener BR/PV-Mitglieder abweicht: Erstere denken zu 56 Prozent, dass es für Kollegen/innen mit nicht-österreichischer Herkunft schwieriger sei, für BR/PV zu kandidieren. Die BR/PV-Mitglieder sind nur zu 40 Prozent dieser Meinung. Vor zehn Jahren sahen – bei aufgrund der Gesetzeslage im Konjunktiv formulierter Fragestellung⁸ – in beiden Gruppen wesentlich mehr Befragte Probleme für die theoretische Kandidatur von Personen mit Migrationshintergrund: drei Viertel der Beschäftigten und 62 Prozent der BR/PV-Funktionäre/innen äußerten diesbezüglich Bedenken.

Tabelle 10: Staatsbürgerschaft und Geburtsland der Beschäftigten und BR/PV-Mitglieder – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte	BR/PV-Mitglieder
GESAMT	2.401	500
STAATSBÜRGERSCHAFT		
Österreich	95	99
EU- oder EWR-Land	3	1
andere Staatsbürgerschaft	2	-
GEBURTSLAND		
Österreich	91	97

Auch wenn die Teilstichprobe der **BR/PV-Mitglieder** mit Migrationshintergrund (n=13) sehr klein und daher die Aussagekraft über diese Gruppe nur niedrig ist, sei auf ein Detail hingewiesen: Personen aus Deutschland scheinen überdurchschnittlich oft in BR/PV vertreten zu sein. Auf der anderen Seite sind in den BR/PV-Körperschaften unterdurchschnittlich wenige Personen aus den klassischen Herkunftsländern der frühen Arbeitsmigranten/innen (Ex-Jugoslawien und Türkei) vertreten.

⁷ Dabei ist zu berücksichtigen, dass in die Befragung lediglich die unselbstständig Beschäftigten mit für eine Befragung ausreichenden Deutschkenntnissen aufgenommen wurden. Tagespendler/innen aus dem Ausland sind somit in der Stichprobe gar nicht enthalten und hier lebende Personen mit Migrationshintergrund aus sprachlichen Gründen etwas unterrepräsentiert. Diese Unschärfe wurde in Kauf genommen, weil, wie auch die Ergebnisse der Befragung zeigen, der Herkunftsaspekt in Fragen der betrieblichen Mitbestimmung keine dominierende Rolle spielt.

⁸ 2002 lautete die Frage: „Angenommen es wäre gesetzlich möglich, glauben Sie grundsätzlich, dass es für ausländische Bürger/innen schwerer wäre, als Betriebsrat/-rätin zu kandidieren?“

Tabelle 11: Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder mit Migrationshintergrund („1. Generation“) nach Herkunftsland – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte	BR/PV-Mitglieder
GESAMT	218	13
Herkunftsland		
ehemaliges Jugoslawien, Türkei	48	16
Deutschland	21	31
anderes Land	41	54

Politische Einstellung und Aktivitäten

Die befragten **BR/PV-Mitglieder** äußerten insgesamt deutlich öfter eine **Präferenz für eine politische Partei** als die **Beschäftigten**. Während letztere auf die Frage, welche politische Partei ihnen am meisten zusage, zu 57 Prozent keine Partei nennen konnten oder wollten, liegt der Anteil der Antwortverweigerer/innen bei den BR/PV-Mitgliedern nur bei 43 Prozent. Was die konkreten politischen Präferenzen betrifft, sind sich Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder hinsichtlich der meisten politischen Gruppierungen weitgehend einig, nur in Bezug auf die SPÖ zeigen sich beträchtliche Unterschiede: Für sie votierten 35 Prozent der BR/PV-Mitglieder, aber nur 16 Prozent der Beschäftigten.

Tabelle 12: Parteipräferenzen der Beschäftigten und BR/PV-Mitglieder – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte	BR/PV-Mitglieder
GESAMT	2.401	500
PRÄFERENZ FÜR POLITISCHE PARTEI		
SPÖ	16	35
ÖVP	11	11
FPÖ	5	3
Grüne	8	6
BZÖ	< 1	< 1
andere Partei	2	1
keine Partei	37	28
keine Angabe	20	15

- Genau ein Viertel der **Arbeitnehmervertreter/innen** ist selbst **Mitglied einer Partei**, zwölf Prozent üben ein **politisches Mandat** aus. Hier sind deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede feststellbar: 28 Prozent der Männer, aber nur 18 Prozent der Frauen haben eine Parteimitgliedschaft, und 15 Prozent der Männer, aber nur drei Prozent der Frauen ein politisches Amt.

4.2. Berufliche Merkmale der Beschäftigten und der BR/PV-Mitglieder

Berufsstatus, Qualifikationsniveau und Position

Zwei Drittel der Beschäftigten arbeiteten 2012 in einem Angestelltenverhältnis, 29 Prozent als Arbeiter/innen und fünf Prozent waren im öffentlichen Dienst tätig. Bei den BR/PV-Mitgliedern spiegelt sich diese Aufteilung nahezu eins zu eins wider.

Tabelle 13: Berufsstatus der Beschäftigten und BR/PV-Mitglieder – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte	BR/PV-Mitglieder
GESAMT	2.401	500
BERUFSSTATUS		
Arbeiter/innen	29	33
Angestellte	66	61
öffentlich Bedienstete	5	6

In den letzten 40 Jahren hat sich, was den Berufsstatus anlangt, die Zusammensetzung der Beschäftigten in Österreich grundlegend verändert. Während 1972 noch zwei Arbeiter/innen auf eine/n Angestellte/n kamen, hat sich das Verhältnis inzwischen umgekehrt: Angestellte und öffentlich Bedienstete gemeinsam haben aktuell einen Anteil von mehr als 70 Prozent.

Tabelle 14: Berufsstatus der Beschäftigten – Zeitvergleich

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	2012	2002	Beschäftigte		
	2012	2002	1992	1981	1972
GESAMT	2.401	1.902 ^a	2.535	2.562	8.008
BERUFSSTATUS					
Arbeiter/innen	29	35	46	54	68
Angestellte	66	53	54	47	32
öffentlich Bedienstete	5	11	-	-	-

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund

- Vergleicht man die **Arbeiter/innen** und ihre Vertreter/innen hinsichtlich des formalen **Qualifikationsniveaus**, zeigt sich deutlich, dass Arbeitskräfte mit höherem Berufsstatus überdurchschnittlich häufig den Entschluss fassen, in der betrieblichen Mitbestimmung aktiv zu werden: Hilfs- und angelernte Arbeiter/innen stellen gemeinsam 37 Prozent aller Arbeiter/innen, aber nur 17 Prozent ihrer BR/PV-Mitglieder.

Tabelle 15: Arbeiter/innen nach Qualifikationsniveau, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Arbeiter/innen	BR/PV-Mitglieder
GESAMT	702	165
QUALIFIKATIONSNIVEAU		
Spitzenfacharbeiter/innen, Meister/innen	9	14
Fach-, qualifizierte Arbeiter/innen	55	68
angelernte Arbeiter/innen	26	13
Hilfsarbeiter/innen	11	4

- Eine vergleichbare, wenn auch deutlich schwächer ausgeprägte, Tendenz lässt sich hinsichtlich der **beruflichen Position** der **Angestellten** und **öffentlich Bediensteten** feststellen: Jene, die einfache Tätigkeiten ausüben, erreichen unter den Beschäftigten einen Anteil von 19 Prozent, in den Betriebsräten und Personalvertretungen hingegen einen Anteil von nur zwölf Prozent. Auf der anderen Seite üben 20 Prozent der Angestellten und öffentlich Bediensteten eine leitende Tätigkeit aus, ihr Anteil in BR/PV beträgt aber 29 Prozent. Die zahlenmäßig größte Gruppe bilden sowohl bei Beschäftigten als auch bei BR/PV-Mitgliedern Personen mit mittlerer Qualifikation.

Tabelle 16: Angestellte und öffentlich Bedienstete nach Position, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Angestellte & öff. Bedienstete	BR/PV-Mitglieder
GESAMT	1.699	335
POSITION		
leitende Tätigkeit	20	29
qualifizierte Tätigkeit	61	58
einfache Tätigkeit	19	12

Dauer der Beschäftigung

Die **BR/PV-Mitglieder** arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung im Durchschnitt bereits **21 Jahre** bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber, die **Beschäftigten** nur gut **elf Jahre** – letztere mit bemerkenswerten Unterschieden nach jenen mit (13,1 Jahre) und ohne gesetzliche Vertretung (8,6 Jahre). In Tabelle 17 sieht man die Unterschiede in der Beschäftigungsdauer im Überblick: Über die Hälfte der BR/PV-Mitglieder, aber nur 19 Prozent der Beschäftigten schauen auf mehr als 20 Jahre Arbeit beim aktuellen Betrieb zurück, insgesamt 80 Prozent der Arbeitnehmervertreter/innen, aber nur 41 Prozent der Arbeitnehmer/innen sind seit mehr als zehn Jahren bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber. Die Zahlen von 2002 zeigen

die Differenzen etwas schwächer ausgeprägt, was u.a. daran liegen könnte, dass die Stichprobe der BR/PV-Mitglieder deutlich kleiner war und die Ergebnisse daher einer größeren statistischen Schwankungsbreite unterliegen. Zudem sind in der aktuellen Studie Vorsitzende von Vertretungskörperschaften gegenüber einfachen Mitgliedern überproportional vertreten.

Tabelle 17: Beschäftigungsdauer im derzeitigen Betrieb der Beschäftigten (ohne Leiharbeiter/innen) und der BR/PV-Mitglieder – 2012 und 2002

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte (o. Leiharbeiter/innen)	BR/PV-Mitglieder	Beschäftigte (o. Leiharbeiter/innen)	BR/PV-Mitglieder
	2012		2002 ^a	
GESAMT	2.363	500	1.823	79
BESCHÄFTIGUNGSDAUER				
bis 2 Jahre	23	-	16 ^b	1 ^b
3 bis 5 Jahre	18	5	30 ^c	11 ^c
6 bis 10 Jahre	18	14	19	21
11 bis 20 Jahre	22	29	21	33
länger als 20 Jahre	19	51	15	34
Mittelwert	11,2	21,0	-	-

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund b = bis 1 Jahr c = 2 bis 5 Jahre

Wie bereits weiter oben gezeigt (siehe Kap. 4.1. Unterabschnitt „Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss“), sind in Relation zur Alters- und Dienstaltersstruktur der Beschäftigten überdurchschnittlich viele biologisch ältere und/oder länger Beschäftigte in der betrieblichen Mitbestimmung aktiv: jene, die zwischen 40 und 50 Jahre sind, und noch öfter jene, die den 50. Geburtstag schon hinter sich haben. Auch jene BR/PV-Mitglieder, die sich derzeit in der ersten Funktionsperiode befinden, gehören ihrem jetzigen Betrieb im Durchschnitt bereits knapp 14 Jahre an.

Mit dem biologischen **Alter** der BR/PV und deren Verweildauer im Betrieb korreliert – mit negativem Vorzeichen – die **Häufigkeit des Arbeitgeberwechsels**. **BR/-PV-Mitglieder** scheinen in ihrem Berufsleben weniger zu wechseln bzw. wechseln zu müssen als der Durchschnitt der **Beschäftigten**.

Für die **Beschäftigten** gilt, dass...

- ... öffentlich Bedienstete (Mittelwert: 17,9 Jahre) länger beim derzeitigen Arbeitgeber tätig sind als Angestellte (MW: 11) oder Arbeiter/innen (MW: 10,5).
- ... die Verbleibdauer mit der Größe der Unternehmen tendenziell steigt. In Kleinunternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten beträgt sie 8,5 Jahre, in Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten 16,2 Jahre.

- ... in den Branchen Energie- und Wasserversorgung/Abfallentsorgung (MW: 15,8) sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (MW: 14,8) überdurchschnittlich lange im aktuellen Betrieb gearbeitet wurde, vergleichsweise kurz hingegen in den Branchen Beherbergung/Gastronomie (MW: 6,7), Handel (MW: 8,5) sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (MW: 8,5).
- ... Gewerkschaftsmitglieder (MW: 14,3) länger beim derzeitigen Arbeitgeber tätig sind als Nicht-Mitglieder (MW: 9,6).

- Eine besondere Gruppe, was die Verweildauer beim Arbeitgeber anlangt, sind naturgemäß **Leiharbeiter/innen**. Ihr Anteil an den Beschäftigten beträgt zwar gerade einmal zwei Prozent, deshalb bilden sie nur ein kleines Teilsample. Tendenzen lassen sich aber auch daraus ablesen: Die Leiharbeiter/innen waren zum Befragungszeitpunkt im Schnitt 6,7 Jahre bei der aktuellen Leiharbeitsfirma tätig – also deutlich kürzer als sonstige Beschäftigten bei deren Arbeitgebern (MW: 11,2). Auffallend dabei ist, dass die Hälfte der Leiharbeiter/innen maximal zwei Jahre beim Leiharbeitgeber beschäftigt war. Zum Vergleich: Bei den anderen Arbeitnehmer/innen gilt dies nur für 23 Prozent. Noch größer ist der Unterschied bei den langen Beschäftigungsverhältnissen. Lediglich 20 Prozent der Leiharbeiter/innen bleiben länger als zehn Jahre beim Leiharbeitgeber, bei den anderen Beschäftigten gilt dies für 41 Prozent, also für einen doppelt so hohen Anteil. Dass der Verbleib bei der Leiharbeitsfirma eng an die aktuelle Arbeitsmarktlage gebunden ist, zeigt sich daran, dass die Unterschiede zwischen der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer im Leiharbeits- und im Beschäftigterbetrieb äußerst gering sind. Durchschnittlich bleiben die Leiharbeitskräfte 6,3 Jahre bei ihrem aktuellen Beschäftigterbetrieb: 54 Prozent weniger als zwei Jahre, 16 Prozent länger als 10 Jahre. Das betriebswirtschaftliche Interesse der Verleihfirmen ist es, den Pool der nicht in Beschäftigung stehenden Personen möglichst niedrig zu halten.

Tabelle 18: Beschäftigungsdauer in derzeitiger Leiharbeitsfirma undzeitigem Beschäftigterbetrieb, Beschäftigte – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte (o. Leiharbeiter/innen)	Leiharbeiter/innen	Leiharbeiter/innen in Beschäftigung
GESAMT	2.363	38	35
BESCHÄFTIGUNGSDAUER		bei Leiharbeitsfirma	bei Beschäftigterbetrieb
bis 2 Jahre	23	50	54
3 bis 5 Jahre	18	12	13
6 bis 10 Jahre	18	14	14
11 bis 20 Jahre	22	10	5
länger als 20 Jahre	19	10	11
Mittelwert	11,2	6,7	6,3

Arbeitsausmaß, Arbeitsstunden, Arbeitszeiten

69 Prozent der Beschäftigten arbeiten laut Vereinbarung Vollzeit (also mehr als 35 Stunden wöchentlich), acht Prozent geringfügig. Im Durchschnitt beträgt die **Normalarbeitszeit** (ohne Überstunden) für Vollzeitbeschäftigte 39,3 Stunden, für Teilzeitbeschäftigte 22 Stunden, für geringfügig Beschäftigte 15,5 Stunden. Bei den Frauen beträgt der Teilzeitanteil 55 Prozent (in einfachen Angestelltentätigkeiten annähernd zwei Drittel), bei den männlichen Kollegen hingegen nur 9 Prozent. Nicht überraschend sind es v.a. die klassischen Frauenbranchen Handel oder Gastronomie, in denen die TZ-Anteile weit über dem Schnitt liegen.

Die **tatsächlich geleistete Arbeitszeit** ist jedoch für alle drei Gruppen länger als die vereinbarte: Vollbeschäftigte haben normalerweise im Schnitt eine 43,6 Stunden-Woche, Teilzeitbeschäftigte eine 24,5 Stunden-Woche und geringfügig Beschäftigte eine 18,1 Stunden-Woche. De facto werden also wesentlich mehr Stunden geleistet, als in den Arbeitsverträgen als Normalarbeitszeit festgelegt ist. Am besten kann man dies an den Daten für die Vollzeitbeschäftigten ablesen, die gewöhnlich 38,5 oder 40 Stunden Normalarbeitszeit haben: Nur 43 Prozent von ihnen leisten aber tatsächlich nicht mehr als 40 Stunden in der Woche, 46 Prozent hingegen bis zu 50 Stunden, sieben Prozent noch mehr. Seit der letzten Erhebung 2002 sind diesbezüglich keine signifikanten Veränderungen festzustellen.

Dass ein nicht unerheblicher Anteil der geringfügig Beschäftigten sowohl laut Vereinbarung als auch real eine weitaus höhere Wochenstundenanzahl aufweist, als rechtlich überhaupt möglich wäre, könnte einerseits auf mehrere gleichzeitige Beschäftigungsverhältnisse hinweisen, aber auch auf Umgehungen von regulären Beschäftigungsverhältnissen, indem die betroffenen Mitarbeiter/innen lediglich geringfügig angemeldet sind und abgerechnet werden und darüber hinaus gehende Lohn- und Gehaltsansprüche anderweitig, z.B. bar, abgegolten bekommen.

Tabelle 19: Normalarbeitszeit und tatsächliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Gesamt	Beschäftigte		
		Vollzeit	Teilzeit	geringfügig
GESAMT	2.401	1.657	744	189
NORMALARBEITSZEIT				
bis 10 Stunden	4	-	14	46
11 bis 20 Stunden	10	-	33	27
21 bis 30 Stunden	13	-	42	17
31 bis 35 Stunden	3	-	9	1
36 bis 40 Stunden	66	95	-	5
41 bis 50 Stunden	3	4	-	1
mehr als 50 Stunden	1	1	-	-
Mittelwert	34,0	39,3	22,0	15,5

TATSÄCHLICHE ARBEITSZEIT				
bis 10 Stunden	4	-	11	38
11 bis 20 Stunden	7	-	24	28
21 bis 30 Stunden	12	-	39	17
31 bis 35 Stunden	4	-	13	5
36 bis 40 Stunden	31	43	6	4
41 bis 50 Stunden	33	46	2	3
mehr als 50 Stunden	5	7	-	2
Mittelwert	37,7	43,6	24,5	18,1

- 53 Prozent der Beschäftigten erbringen ihre Arbeitsstunden an den fünf Werktagen und – arbeitsrechtlich gesehen – tagsüber, also zwischen 6 und 22 Uhr. 42 Prozent gehen auch am **Samstag** ihrem Beruf nach, ein knappes Viertel auch an **Sonn- und/oder Feiertagen**. 19 Prozent leisten **Nachtarbeit**, 16 Prozent **Schicht- oder Turnusdienste**. Größere Verschiebungen seit der letzten Erhebung lassen sich nur hinsichtlich der Samstagsarbeit festmachen, und zwar ein Rückgang um neun Prozentpunkte. Der Zeitvergleich hinsichtlich der Arbeitszeitlagen ist allerdings deswegen nur mit Vorsicht anzustellen, weil 2002 die Schicht-, Turnusarbeit nicht erhoben wurde und zum Zweiten die Abfrage in einer Skalierung (nie, gelegentlich, häufig) erfolgte.

Tabelle 20: Arbeitszeitlagen der Beschäftigten 2012 und 2002

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte	
	2012	2002
GESAMT	2.401	1.902 ^a
ARBEITSZEITEN		
Samstagsarbeit	42	51
Sonntags-, Feiertagsarbeit	24	28 ^b
Nachtarbeit zwischen 22 und 6 Uhr	19	21
Schicht-, Turnusarbeit	16	- ^c
nichts davon	53	- ^c

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund b = Sonntagsarbeit c = nicht erhoben

Vergleichsweise überdurchschnittlich häufig von Arbeit am Wochenende, an Feiertagen, in der Nacht oder im Schicht-/ Turnusbetrieb betroffen sind (zum Vergleich: der Wert für alle Beschäftigten beträgt 47 Prozent)...

- ... Leih- und Zeitarbeiter/innen (62 %)
- ... befristet Beschäftigte (57 %)
- ... jüngere Arbeitnehmer/innen (bis 24 Jahre: 57 %)

- ... schlecht ausgebildete Arbeitnehmer/innen (nur Pflichtschulabschluss: 57 %)
- ... Arbeiter/innen (55 %)
- ... öffentliche Bedienstete (54 %)
- ... Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund (54 %)
- ... geringfügig Beschäftigte (53 %)
- ... Arbeitnehmer/innen mit Lehre, Handels- oder Fachschulabschluss (52 %).

Vergleichsweise selten von Arbeit am Wochenende, an Feiertagen, in der Nacht oder im Schicht-/Turnusbetrieb betroffen sind...

- ... Akademiker/innen (35 %)
- ... AHS- und BHS-Absolventen/innen (41 %)
- ... Arbeitnehmer/innen in Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten (41 %).

Was diese „atypischen“ Arbeitszeitlagen anlangt, bestehen zwischen den Branchen große Unterschiede. Die Extreme liegen bei Beherbergung/Gastronomie (94 %) auf der einen Seite und bei Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (16 %) auf der anderen Seite.

Tabelle 21: Wochenend-, Feiertags-, Nacht-, Schicht- oder Turnusarbeit der Beschäftigten nach Branche – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte
GESAMT	2.401
WOCHENEND-, FEIERTAGS-, NACHT-, SCHICHT- ODER TURNUSARBEIT	
Beherbergung/Gastronomie	94
Verkehr/Transport	70
Handel	66
Gesundheits-, Sozialwesen	58
Herstellung von Waren	44
sonstige Dienstleistungen	46
Information und Kommunikation	35
Bauwesen	31
freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	24
Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung	25
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	16

- 52 Prozent der Beschäftigten haben **fixe Arbeitszeiten**, 29 Prozent können ihre Arbeitszeiten zumindest **teilweise selbst festlegen** (z.B. Gleitzeit), und bei 15 Prozent **legt der Dienstgeber** die Arbeitszeit flexibel

fest. In welchem Ausmaß die Arbeitszeiten fix festgelegt sind oder von den Arbeitnehmer/innen oder den Arbeitgeber/innen flexibel bestimmt werden, hängt mit verschiedenen Merkmalen der Beschäftigten bzw. der Unternehmen zusammen:

- Je höher der Bildungsabschluss der Beschäftigten ist, desto seltener sind deren Arbeitszeiten fix und desto öfter werden sie flexibel gestaltet.
- Arbeiter/innen haben weit überdurchschnittlich oft fixe (71 %) und unterdurchschnittlich oft selbst festgelegte Arbeitszeiten (12 %). Bei den Angestellten verhält es sich annähernd umgekehrt (43 bzw. 38 %).
- Geringfügig Beschäftigte haben vergleichsweise selten fixe (38 %) und oft vom Dienstgeber flexibel festgesetzte Arbeitszeiten (24 %).
- Mitarbeiter/innen von Nonprofit Organisationen haben selten fixe (31 %) und oft selbst festgelegte Arbeitszeiten (48 %).
- Je größer das Unternehmen ist, desto seltener sind die Arbeitszeiten fix und desto öfter können sie von den Beschäftigten selbst bestimmt werden.
- Personen mit Migrationshintergrund können ihre Arbeitszeit eher selten selbst festlegen (24 %), sie wird ihnen aber überdurchschnittlich häufig vom Dienstgeber flexibel vorgegeben (19 %).
- Ob die Arbeitszeiten festgelegt bzw. ob sie vorwiegend von den Arbeitnehmern/innen oder vom Arbeitgeber flexibel bestimmt werden, differiert deutlich bei den Branchen. Besonders oft fix sind sie im Bauwesen (70 %), besonders selten hingegen in der Branche Information/Kommunikation (23 %). Dementsprechend umgekehrt verhält es sich mit den Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer/innen (18 bzw. 55 %). Flexibilität wird von den Dienstgebern besonders häufig in Beherbergung/Gastronomie (32 %) gefordert, besonders selten in Energie- und Wasserversorgung/Abfallentsorgung (4 %).

Tabelle 22: Flexibilität der Arbeitszeiten der Beschäftigten nach Branche – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012		Beschäftigte		
GESAMT		2.401		
ARBEITSZEIT		fix	zumindest teilweise festlegbar	flexibel vom Dienstgeber bestimmt
	GESAMT	52	29	15
	Bauwesen	70	18	10
	sonstige Dienstleistungen	58	23	13
	Herstellung von Waren	56	30	11
	Gesundheits-, Sozialwesen	53	24	19
	Handel	52	25	21
	Beherbergung/Gastronomie	51	16	32
	Verkehr/Transport	51	19	22
	freiberufl., wissenschaftl., techn. Dienstl.	40	42	15
	Finanz- und Versicherungsdienstl.	38	51	10
	Energie-, Wasserversorg., Abfallentsorg.	37	56	4
	Information und Kommunikation	23	55	16

4.3. Merkmale der Unternehmen

Branchenzugehörigkeit

Mit einem Drittel bilden die **Beschäftigten**, die in der industriellen und gewerblichen Herstellung von Waren tätig sind, die größte Gruppe der gesamten Stichprobe. Von den **BR/PV-Mitgliedern** arbeiten sogar 41 Prozent in dieser – eher großbetrieblichen – Branche. Ein weiterer, wenn auch quantitativ wesentlich kleinerer, Schwerpunkt lässt sich im Gesundheits- und Sozialwesen (14 bzw. 15 %) festmachen. Sämtliche sonstigen Wirtschaftsklassen nach ÖNACE weisen in der Stichprobe Beschäftigtenanteile von weniger als 10 Prozent auf.

Tabelle 23: Branchenzugehörigkeit, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte	Beschäftigte mit BR/PV	BR/PV-Mitglieder
GESAMT	2.401	1.376	500
ARBEITSZEIT			
Herstellung von Waren	33	35	40
Metall, Elektro, Maschinenbau, Fahrzeuge	17	20	21
Chemie, Kunststoffe, Glas, Pharma	3	4	6
Nahrungs- und Genussmittel	4	3	5
sonstige Industrie/Gewerbe	8	8	9
Energie-/Wasserversorgung, Abfallentsorgung	1	2	3
Bauwesen	7	6	7
Großhandel	3	3	4
Einzelhandel	9	7	4
Verkehr/Transport	6	7	5
Beherbergung/Gastronomie	4	1	3
Information und Kommunikation	3	3	4
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6	8	7
Grundstücks- und Wohnungswesen	1	< 1	-
freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstl.	3	2	-
sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	3	2	-
öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Soz.-vers.	1	1	1
Erziehung und Unterricht	2	3	1
Gesundheits- und Sozialwesen	14	17	15
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1	1	1
sonstige Dienstleistungen	2	1	2

Unternehmensart

Die überwiegende Mehrheit der **Beschäftigten** (71 %) und der **BR/PV-Mitglieder** (67 %) ist in **privaten Unternehmen** tätig. 12 bzw. 13 Prozent arbeiten für Wirtschaftsunternehmen, die teilweise in öffentlichem Eigentum stehen. Die Anteile der Arbeitnehmer/innen und ihrer Vertreter/innen aus Dienststellen, die aus der öffentlichen Verwaltung ausgegliedert sind, sowie aus Nonprofit Organisationen sind – mit rund fünf Prozent – eher niedrig. Ein Vergleich mit den Daten der Erhebung von 2002 zeigt eine Zunahme der privaten zu Lasten der Unternehmen mit öffentlichen Eigentumsanteilen, was mit den Privatisierungswellen der vergangenen Dekade zu erklären ist.

Tabelle 24: Unternehmensart, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder – 2012 und 2002

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte 2012	BR/PV- Mitglieder	Beschäftigte 2002 ^a	BR/PV- Mitglieder
GESAMT	2.401	500	1.823	79
UNTERNEHMEN				
private Unternehmen	71	67	67	59
Wirtschaftsuntern. mit öff. Eigentumsanteilen	12	13	20 ^b	20 ^b
aus öffentl. Verw. ausgelagerte Dienststellen	5	6	5	7
Nonprofit Organisationen	4	6	4	7
a = ohne Personen mit Migrationshintergrund				
b = ein öffentliches Unternehmen, mehrheitlich im Eigentum von Bund, Land oder Gemeinde				

In der aktuellen Befragung zeigt sich, dass...

- ... Arbeiter/innen überdurchschnittlich häufig in privaten Unternehmen (84 %) arbeiten.
- ... geringfügig Beschäftigte ebenfalls überdurchschnittlich häufig in privaten Unternehmen (79 %) tätig sind.
- ... befristete Beschäftigungsverhältnisse hingegen vergleichsweise selten in privaten (54 %), aber überdurchschnittlich oft in aus der staatlichen Verwaltung ausgegliederten Dienststellen (17 %) vorkommen.

Aufsichtsrat im Unternehmen

37 Prozent aller Beschäftigten, aber 55 Prozent jener Arbeitnehmer/innen, die durch BR/PV vertreten werden, arbeiten in einem Unternehmen mit Aufsichtsrat. Dazu korrespondierend sind auch 53 Prozent der BR/PV-Mitglieder in Unternehmen mit Aufsichtsrat aktiv. Wie bereits oben dargestellt, verfügen Großbetriebe und Aktiengesellschaften fast durchgängig über eine betriebliche Mitarbeitervertretung laut ArbVG, während die Vertretungsdichte aber mit sinkender Betriebsgröße kontinuierlich abnimmt. Die Vergleichsstudien aus den letzten 30 Jahren lassen hier keine eindeutigen Entwicklungstrends erkennen. Im Hinblick auf die betriebliche Mitbestimmung bedeutet dieser Befund, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung über eine gesetzmäßig legitimierte Mitsprachemöglichkeit im obersten Aufsichtsorgan ihres Unternehmens verfügen.

Tabelle 25: Aufsichtsrat im Unternehmen, Beschäftigte (mit und ohne BR/PV) und BR/PV-Mitglieder – Zeitvergleich

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte		Beschäftigte mit BR/PV				BR/PV-Mitglieder		
	2012	2002 ^a	2012	2002 ^a	1992	1981	2012	2002 ^a	1992
GESAMT	2.401	1.902	1.376	1.130	1.373	1.447	500	79	95
AUFSICHTSRAT IM UNTERNEHMEN	37	32	55	49	51	37	53	53	48

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund b = Beschäftigte mit BR/PV

Die Analyse der Beschäftigtendaten zeigt, in Unternehmen mit Aufsichtsrat arbeiten...

- vergleichsweise selten: geringfügig Beschäftigte (17 %), Arbeiter/innen (26 %), Teilzeitkräfte (27 %), jüngere Arbeitnehmer/innen (< 24 Jahre: 27 %, 25-29 Jahre: 28 %), sehr schlecht ausgebildete Personen (nur Pflichtschule: 29 %), Frauen (31 %), Personen mit Migrationshintergrund (vor allem Migranten/innen der ersten Generation 28 %), sowie Mitarbeiter/innen in Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten.
- vergleichsweise oft: öffentlich Bedienstete (56 %), Akademiker/innen (48 %), ältere Arbeitnehmer/innen über 50 Jahre (44 %) sowie Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeiter/innen.

Es gilt also, je größer der Betrieb ist, desto eher hat er naturgemäß eine Gesellschaftsform, die einen Aufsichtsrat bedingt. Deutliche Unterschiede lassen sich auch bei dieser Frage zwischen den Branchen feststellen: Die Beschäftigten im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen arbeiten am häufigsten in Unternehmen mit Aufsichtsrat (81 %), am seltensten jene im Sektor Beherbergung und Gastronomie (15 %).

Tabelle 26: Aufsichtsrat im Unternehmen nach Branchen, Beschäftigte – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte
GESAMT	2.401
AUFSICHTSRAT IM UNTERNEHMEN	
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	81
Energie-, Wasserversorgung, Abfallentsorgung	64
Information und Kommunikation	57
Verkehr/Transport	51
Herstellung von Waren	39
Gesundheits-, Sozialwesen	33
Handel	25
Bauwesen	23
sonstige Dienstleistungen	19
freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	16
Beherbergung/Gastronomie	15

Konzernzugehörigkeit und betriebliche Mitbestimmung im Konzern

35 Prozent der **Beschäftigten** und 45 Prozent der **BR/PV-Mitglieder** sind in Unternehmen tätig, die in einen **Konzern** eingegliedert sind. In Konzernunternehmen beschäftigt sind ...

- ... **Männer** (41 %) öfter als **Frauen** (28 %),
- ... **Arbeiter/innen** vergleichsweise selten (29 %),
- ... **geringfügig** und **befristet** Beschäftigte ebenfalls selten (21 bzw. 27 %),
- ... **Leih- und Zeitarbeiterinnen** vergleichsweise oft (40 %).

Die letzten beiden Erhebungen von **1992** und **2002** zeigen, dass sich die Anteile der Arbeitnehmer/innen und der BR/PV-Mitglieder, die in Konzernunternehmen tätig sind, unterschiedlich entwickelt haben. Bei den BR/PV-Mitgliedern kam es zwischen 1992 und 2002 zu einem kräftigen Anstieg von 36 auf 46 Prozent, im Jahrzehnt danach blieb dieser Anteil dann konstant. Die Arbeitnehmer/innen vollzogen diesen Sprung nach oben gleichsam mit zehn Jahren Verzögerung: 1992 und 2002 waren jeweils knapp mehr als ein Fünftel in einem Konzern beschäftigt, aktuell sind sie dies zu 35 Prozent.

Tabelle 27: Konzernzugehörigkeit, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder – Zeitvergleich
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte			BR/PV-Mitglieder		
	2012	2002 ^a	1992	2012	2002 ^a	1992
GESAMT	2.401	1.902	2.535	500	79	95
KONZERNZUGEHÖRIGKEIT	35	22	21	45	46	36

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund

- ▶ Manche Unternehmen, die Teil eines Konzerns sind, können ihre betrieblichen Angelegenheiten überwiegend selbst bestimmen, bei anderen werden diese **Entscheidungen** extern getroffen, z.B. von der Konzernmutter oder einer Holding. Bei den befragten **BR/PV-Mitgliedern, die in einem Konzernunternehmen tätig sind**, halten sich diese beiden Varianten ungefähr die Waage: Bei 45 Prozent entscheidet der Betrieb selbst, bei 47 Prozent ist die Entscheidung ausgelagert. Je größer ein Konzernunternehmen ist, desto eher hat es die Entscheidungsmacht selbst.
- ▶ 53 Prozent jener **BR/PV-Mitglieder**, die in einem Konzern aktiv sind können sich **auf Konzernebene** auf eine **Vertretung** stützen, in der die Betriebsräte aller Mutter- und Tochter-Unternehmen zusammenarbeiten. Auch die **Konzernbeschäftigten** (mit BR/PV) bestätigen zu 51 Prozent, dass in ihrem Unternehmen eine Mitarbeitervertretung auf Konzernebene etabliert sei. Auffallend ist, dass ein Drittel der befragten Arbeitnehmer/innen nicht wusste, ob es eine derartige Vertretung gibt. In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich bezüglich der Mitbestimmungsgremien auf Konzernebene wenig geändert: 1992 bejahten 53 Prozent der BR/PV-Mitglieder die Frage nach einer Konzernvertretung, 2002 waren es 49 Prozent.
- ▶ Was sich jedoch gewandelt zu haben scheint, ist die Einschätzung, **ob das Vorhandensein einer Konzernvertretung etwas bewirkt**. Bei diesem Zeitvergleich ist allerdings Vorsicht geboten, denn die Ergebnisse von 2002 sind für BR/PV-Mitglieder aufgrund der geringen Stichprobe nur eingeschränkt aussagekräftig. Andererseits finden sie in den Antworten der Beschäftigten, mit einem ausreichend großen Sample, durchaus nachdrücklich Bestätigung. Jedenfalls nahm vor zehn Jahren noch eine überwiegende Mehrheit von 72 Prozent der **BR/PV-Mitglieder** keine Veränderung der Mitbestimmungsmöglichkeiten mit Einrichtung einer Vertretung auf Konzernebene wahr, 2012 dachten nur mehr 56 Prozent so. 2002 sahen nur zwölf Prozent eine Verbesserung durch die Konzernvertretungen, in der aktuellen Erhebung sind es immerhin 33 Prozent. Es scheint, dass sich derartige Einrichtungen im Gefolge der europäischen Integration und der zunehmenden internationalen wirtschaftlichen Interdependenzen von eher symbolisch agierenden Repräsentationsorganen allmählich zu wirkungsvollen Werkzeugen der übernationalen Mitarbeitervertretung entwickeln.

Tabelle 28: Veränderung durch Mitarbeitervertretung auf Konzernebene, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder mit Konzernvertretung – 2012 und 2002

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	BR/PV-Mitglieder		Beschäftigte
	2012	2002 ^a	2002 ^a
GESAMT	120	18	109
MITBESTIMMUNGSMÖGLICHKEITEN			
haben sich verbessert	33	12	2
sind gleichgeblieben	56	72	69
haben sich verschlechtert	5	6	7

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund

- Ein knappes Drittel der in einem Konzernunternehmen aktiven **BR/PV-Mitglieder** gibt an, dass dort ein **Europäischer Betriebsrat** eingerichtet sei (30 %). Von den **Konzernbeschäftigten** (mit BR/PV) konnten hingegen 46 Prozent diese Frage nicht beantworten: Die Europäischen Betriebsräte scheinen also – falls vorhanden – vielfach außerhalb der Wahrnehmungsschwellen der Arbeitnehmer/innen zu agieren. **Sinn und Nutzen** der Europäischen Betriebsräte werden von den **BR/PV-Mitgliedern** verhalten positiv eingeschätzt: Der Mittelwert liegt (auf einer fünfstufigen Skala⁹) bei 2,58. Eine deutliche Mehrheit von 65 Prozent denkt jedoch, dass die **Mitbestimmungsrechte** in multinationalen Konzernen auf internationaler Ebene **ausgeweitet** werden sollten.

Tabelle 29: Sinn und Nutzen der Europäischen Betriebsräte, BR/PV-Mitglieder in Konzernen – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	BR/PV-Mitglieder (in Konzernen)
2012	
GESAMT	227
EUROPÄISCHER BETRIEBSRAT	
sehr sinnvoll und nützlich = 1	23
2	19
3	27
4	11
gar nicht sinnvoll und nützlich = 5	9
Mittelwert	2,58

Anzahl der Beschäftigten in den Unternehmen

61 Prozent der **Arbeitnehmer/innen** und 52 Prozent der **BR/PV-Mitglieder** sind in **Betrieben** mit bis zu 100 Beschäftigten tätig. Darunter sind auch Filialen, Standorte und Teilbetriebe von größeren Unter-

⁹ 1 = sehr sinnvoll und nützlich, 5 = gar nicht sinnvoll und nützlich

nehmen zu subsumieren. In sehr kleinen Betrieben (mit weniger als fünf Mitarbeiter/innen) arbeiten genauso wie in sehr großen (mit über 1.000 Mitarbeiter/innen) vergleichsweise geringe Anteile von Beschäftigten, nämlich acht bzw. zehn Prozent. Entsprechend der klein- und mittelbetrieblichen Struktur in Österreich ist der Großteil der BR/PV in den Betriebsgrößenklassen zwischen 20 bis 99 (39 %) und zwischen 100 bis 499 Mitarbeiter/innen (35 %) zu finden. Beschäftigte in Kleinbetrieben mit weniger als 20 Mitarbeiter/innen werden erwartungsgemäß vergleichsweise selten durch BR/PV vertreten. 2002 war dieser Umstand noch stärker ausgeprägt: Damals arbeiteten gerade einmal vier Prozent der BR/PV-Mitglieder in einem Betrieb mit weniger als 20 Beschäftigten, aktuell sind es 13 Prozent.¹⁰

Tabelle 30: Anzahl der Beschäftigten im Betrieb und im gesamten Unternehmen, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder – 2012 und 2002

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte 2012	BR/PV- Mitglieder 2012	Beschäftigte 2002 ^a	BR/PV- Mitglieder 2002 ^a
GESAMT	2.401	500	1.902	79
ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IM BETRIEB				
1 bis 4	8	1	10	-
5 bis 19	26	12	18	4
20 bis 99	27	39	23 ^b	23 ^b
100 bis 199	11	18	10 ^c	23 ^c
200 bis 499	12	17	13 ^d	17 ^d
500 bis 1.000	7	7	- ^e	- ^f
1.001 bis 5.000	7	5	- ^e	- ^f
mehr als 5.000	3	1	- ^e	- ^f
bis 19	34	13		
mehr als 100	40	48		
ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IM UNTERNEHMEN INSGESAMT				
1 bis 4	5	-	-	-
5 bis 19	16	5	-	-
20 bis 99	18	22	-	-
100 bis 199	9	13	-	-
200 bis 499	10	15	-	-
500 bis 1.000	7	12	-	-
1.001 bis 5.000	13	16	-	-
mehr als 5.000	22	18	-	-
bis 19	21	5	-	-
mehr als 100	61	74	-	-

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund b = 20 bis 100 c = 101 bis 200 d = 200 bis 500
e = 501 bis 2.000: 11, mehr als 2.000: 13 f = bis 2.000: 14, mehr als 2.000: 18

¹⁰ Vergleichbarkeit mit 2002 nur eingeschränkt möglich, da Referenzwert der Beschäftigtenanzahl für Gesamtunternehmen nicht abgefragt

- Betrachtet man nicht den einzelnen Betrieb im Sinne einer Arbeitsstätte, also (soweit vorhanden) nicht die einzelne Filiale oder Zweigstelle, sondern das **gesamte Unternehmen**, verschieben sich die Anteile naturgemäß zugunsten der höheren Beschäftigungszahlen. Nur 21 Prozent der **Beschäftigten** und fünf Prozent der **BR/PV-Mitglieder** sind demnach in Unternehmen mit weniger als zwanzig Mitarbeiter/innen tätig, 61 bzw. 74 Prozent in Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeiter/innen.

Sowohl für die Betriebe als auch für die Unternehmen lassen sich Beschäftigtengruppen identifizieren, die schwerpunktmäßig in kleinen oder in größeren Belegschaften arbeiten. Die **Trends** sind für Betriebe und Unternehmen im Prinzip die gleichen, aber in den Arbeitsstätten meist noch etwas stärker ausgeprägt:

- Geringfügig Beschäftigte sind besonders häufig in kleinen Belegschaften tätig: 60 Prozent von ihnen arbeiten in kleinen Betrieben, 45 Prozent in kleinen Unternehmen mit jeweils bis zu 19 Mitarbeiter/innen, ein Viertel bzw. 19 Prozent – und damit weit überdurchschnittlich viele – in Kleinstbetrieben bzw. -unternehmen mit weniger als fünf Mitarbeiter/innen.
- Ähnliches gilt für Teilzeitbeschäftigte: Knapp die Hälfte sind in Betrieben und 31 Prozent in Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeiter/innen tätig, ein Viertel bzw. 51 Prozent in solchen mit mehr als 100 Beschäftigten.
- Öffentlich Bedienstete arbeiten überdurchschnittlich oft in größeren Betrieben (bis 19 Beschäftigte – Betrieb: 16 %, Gesamtunternehmen: 4 %; mehr als 100 Beschäftigte – Betrieb: 57 %, Gesamtunternehmen: 87 %).
- Frauen arbeiten öfter in kleinen Betrieben und kleinen Unternehmen (bis 19 Beschäftigte – Betrieb: Frauen - 44 %, Männer - 25 %; Unternehmen - Frauen: 27 %, Männer - 16 %), Männer öfter in größeren (mehr als 100 Beschäftigte – Betrieb: Frauen - 29 %, Männer - 48 %; Unternehmen: Frauen - 55 %, Männer - 67 %).
- Jüngere Arbeitnehmer/innen bis 40 Jahre arbeiten überdurchschnittlich oft in kleinen Betrieben oder Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten (z.B. bis 24 Jahre – Betrieb: 44 %, Unternehmen: 29 %; 50 Jahre und älter – Betrieb: 29 %, Unternehmen: 18 %), ältere Arbeitnehmer/innen über 40 Jahre hingegen eher in größeren Betrieben mit jeweils mehr als 100 Beschäftigte (z.B. bis 24 Jahre – Betrieb: 28 %, Unternehmen: 50 %, 50 Jahre und älter – Betrieb: 46 %, Unternehmen: 67 %).

Wie bereits oben (im Kapitel 2) gezeigt wurde, ist das am stärksten diskriminierende betriebliche Merkmal im Hinblick auf die Existenz einer Interessenvertretung die Betriebsgröße. Nachdem sich die verschiedenen Beschäftigtengruppen nicht zufällig, sondern in einer gewissen Systematik unterschiedlich

auf die größeren bzw. kleineren Unternehmen verteilen, sind bestimmte Personengruppen strukturell stärker von der gesetzlichen Mitbestimmung in ihrem engeren Arbeitsumfeld ausgeschlossen. Ein Blick auf die Auflistung (s.o) zeigt, dass diese eher den schutzbedürftigeren Arbeitnehmer/innen und eher den Randbelegschaften als den ohnehin Durchsetzungsstärkeren und den Kernbelegschaften zuzurechnen sind. Wenngleich also die betrieblichen Mitbestimmungsorgane, dort, wo sie vorhanden sind, sehr wohl moderierende und ausgleichende Tendenzen fördern, verfestigen sie – angesichts der ungleichen Zugangschancen zur betrieblicher Mitbestimmung – auf einer gesamtgesellschaftlichen Ebene eher noch die strukturellen Ungleichheiten.

Qualifikationsniveau der Beschäftigten aus Sicht der BR/PV-Mitglieder

Als Indikator für die „Unersetzlichkeit“ bzw. theoretische „Austauschbarkeit“ der Mitarbeiter/innen und für damit möglicherweise verbundene spezifische Vertretungsanforderungen bzw. –erschwernisse wurden die BR/PV um eine Einschätzung des relativen Qualifikationsniveaus ihrer Belegschaft gebeten. Demnach schätzen die BR/PV-Mitglieder das **Qualifikationsniveau** in ihrem Betrieb, verglichen mit jenem der Beschäftigten in Österreich generell, mehrheitlich überdurchschnittlich ein. Der Mittelwert beträgt 2,31 (auf einer fünfstufigen Skala)¹¹. 41 Prozent halten das Qualifikationsniveau im Betrieb für durchschnittlich, lediglich 4 Prozent halten das betriebliche Qualifikationsniveau für leicht und gar niemand für deutlich unterdurchschnittlich. Selbst in Branchen mit bekanntermaßen niedrigen Qualifikationsanforderungen weichen diese Werte nicht signifikant vom Durchschnitt ab, was in diesen Fällen wohl als „Schutzbehauptung“ für die eigene Kollegenschaft interpretiert werden kann.

Tabelle 31: Qualifikationsniveau im Betrieb, BR/PV-Mitglieder – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	BR/PV-Mitglieder
GESAMT	500
QUALIFIKATIONSNIVEAU IM BETRIEB	
deutlich überdurchschnittlich = 1	17
2	38
etwa im Durchschnitt = 3	41
4	4
deutlich unterdurchschnittlich = 5	-
Mittelwert	2,31

¹¹ 1 = deutlich überdurchschnittlich, 5 = deutlich unterdurchschnittlich

Wirtschaftliche Lage der Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten und BR/PV-Mitglieder

Besser als die Frage nach dem relativen Qualifikationsniveau der Beschäftigten kann wohl jene nach der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens eine mögliche Hintergrundfolie für die Wirkungsmöglichkeiten und Spielräume einer betrieblichen Mitbestimmung abgeben: Drei Viertel der **Beschäftigten** halten die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, in dem sie arbeiten, für (*sehr*) *gut*. Der Mittelwert beträgt 1,99 (auf einer fünfstufigen Skala)¹². Vor zehn Jahren war die Einschätzung der Arbeitnehmer/innen nicht so positiv: Der Mittelwert lag damals bei 2,16, was insbesondere darauf zurückzuführen ist, dass seltener eine sehr gute wirtschaftliche Situation, aber öfter eine mittelmäßige wahrgenommen wurde.

Tabelle 32: Wirtschaftliche Lage des Unternehmens aus der Sicht von Beschäftigten und BR/PV-Mitgliedern – 2012 und 2002

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte	BR/PV-Mitglieder	Beschäftigte	BR/PV-Mitglieder
	2012		2002 ^a	
GESAMT	2.401	500	1.902	79
WIRTSCHAFTLICHE LAGE DES UNTERNEHMENS				
sehr gut	30	23	24	22
gut	45	40	44	40
mittelmäßig	19	27	25	24
schlecht	3	7	5	10
sehr schlecht	1	2	2	2
Mittelwert	1,99	2,26	2,16	2,29

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund

Die **BR/PV-Mitglieder** bewerteten die ökonomischen Verhältnisse der Unternehmen tendenziell schlechter als die Beschäftigten, und zwar sowohl 2012 als auch 2002. Der Mittelwert erreicht aktuell 2,26 und ist damit fast ident mit jenem aus dem Jahr 2002 (MW: 2,29). Die Differenzen zwischen der Beurteilung durch die Arbeitnehmer/innen und deren Vertreter/innen ergeben sich teilweise daraus, dass die BR/PV-Mitglieder seltener *sehr gut* und öfter *mittelmäßig* vergaben, teilweise aber auch daraus, dass sie die Situation öfter *schlecht* bewerteten: In der aktuellen Befragung sahen nur vier Prozent der Beschäftigten, aber neun Prozent der BR/PV-Mitglieder die wirtschaftliche Lage ihres Dienstgebers als (*sehr*) *schlecht* an; die Vergleichszahlen für 2002 lauten sieben und zwölf Prozent.

Einige Gruppen von Beschäftigten bewerteten die Lage „ihres“ Unternehmens schlechter als der Durchschnitt: die öffentlich Bediensteten (MW = 2,27), die befristet Beschäftigten (MW = 2,24) und die Mitarbeiter/innen von Nonprofit Organisationen (MW = 2,17). Am positivsten sehen die Arbeitnehmer/innen

¹² 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = mittelmäßig, 4 = schlecht, 5 = sehr schlecht

in der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (MW = 1,81) die ökonomischen Gegebenheiten im Betrieb, am negativsten jene im Bereich Information und Kommunikation (MW = 2,21). Es sind also einerseits Unternehmen des (halb)öffentlichen Sektors mit hohem Einsparungsdruck sowie andererseits jene in einem intensivierten Restrukturierungs- und Marktbereinigungsgeschehen, deren wirtschaftliche Zukunft von den Beschäftigten eher skeptisch beurteilt wird.

5. Betriebsräte und Personalvertretungen: Arbeitsumfeld, -bedingungen und -inhalte

5.1. Verhältnis der Unternehmensleitung zu den Arbeitnehmer/innen und deren Vertretung

Die Frage der Einschätzung der sozialen Gesinnung der Geschäftsführung seitens der Belegschaft ist kein unwesentlicher Faktor einerseits für die subjektive Notwendigkeit einer betrieblichen Vertretung, andererseits für deren objektiven Bedarf und letztlich für die Wirkungsmöglichkeiten eines/r BR/PV. Die Befunde aus der Erhebung zeigen, dass das Verhältnis gegenüber der Arbeitgeberseite weitgehend entspannt beurteilt wird. Genau die Hälfte der **Beschäftigten** empfindet das **Verhalten der Betriebsleitung gegenüber der Belegschaft** als *sehr sozial*, 45 Prozent charakterisieren es als *einigermaßen sozial*, fünf Prozent als *unsozial*. So positiv haben die Arbeitnehmer/innen ihre Betriebsleitungen im Vergleich mit den Vorgängerstudien der vergangenen 40 Jahren noch nie gesehen: Die Wertung *sehr sozial* vergaben sie bisher lediglich zu 28 bis maximal 39 Prozent. In allen bisherigen Befragungen lag die Betonung auf *einigermaßen sozial* und zu jedem Befragungszeitpunkt blieb die Kennzeichnung *unsozial* zum Teil deutlich unter einem Zehntel der Befragten. Ein stabiler Trend ist aus der Zeitreihe aber nicht abzulesen, zumal die positiven Bewertungen der eigenen Geschäftsführung sich signifikant nach der Betriebsgröße unterscheiden: in Kleinbetrieben bis zu 20 Beschäftigten mit entsprechend geringer hierarchischer Distanz, charakterisieren rund sechs von zehn ihre Führung als sehr sozial, in der Betriebsgrößenklasse ab 1000 Beschäftigte sinkt der entsprechende Anteil auf rund vier von zehn. Korrespondierend dazu ist die gegenwärtige Wahrnehmung auch nicht bei allen Beschäftigtengruppen gleichermaßen positiv:

- Frauen halten die Betriebsleitung **öfter für sozial** als Männer (sehr sozial – F.: 54 %, M.: 46 %),
- junge Arbeitnehmer/innen öfter als ältere (sehr sozial – < 24 Jahre: 60 %, > 50 Jahre: 44 %),
- schlecht Ausgebildete öfter als gut Ausgebildete (sehr sozial – nur Pflichtschule: 53 %, Akademiker/innen: 47 %)
- und Teilzeitbeschäftigte (sehr sozial: 55 %) öfter als Vollzeitbeschäftigte (sehr sozial: 47 %).
- Öffentlich Bedienstete nehmen ihre Betriebsleitungen als **besonders unsozial** wahr (sehr sozial: 32 %, unsozial: 12 %),
- geringfügig Beschäftigte als **besonders sozial** (sehr sozial: 62 %).

Tabelle 33: Soziales Verhalten der Betriebsleitung aus Sicht der Beschäftigten – Zeitvergleich
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte				
	2012	2002 ^a	1992	1981	1972
GESAMT	2.401	1.902	2.535	2.562	8.008
VERHALTEN DER BETRIEBSLEITUNG					
sehr sozial	50	33	28	39	33
einigermaßen sozial	45	53	59	49	50
unsozial	5	7	9	5	8
a = ohne Personen mit Migrationshintergrund					

- Zu diesem in Bezug auf das soziale Verhalten positiven Bild der Geschäftsleitungen passt, dass 55 Prozent der **Beschäftigten** bei der Lösung von wirtschaftlichen und sozialen Fragen eine weitgehende **Interessenübereinstimmung zwischen Arbeitnehmer/innen und Unternehmensführung** wahrnehmen, 17 Prozent sogar eine völlige Übereinstimmung. Ebenfalls 17 Prozent meinen, dass die Interessen nur in wenigen Fragen die gleichen seien und lediglich sechs Prozent sehen völlig verschiedene Interessenlagen. Hier bestätigt sich, dass das Verhältnis von Geschäftsführung und Belegschaft zurzeit als weitgehend harmonisch empfunden wird: 1972 bis 2002 sind die Zahlen bezüglich der Interessenübereinstimmung sehr konstant geblieben. Bei der aktuellen Erhebung setzt sich dies nur bei der Einschätzung *völlig gleiche Interessen* fort. 2012 waren aber so viele Befragte wie noch nie zuvor der Ansicht, dass Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen *in vielen sozialen und wirtschaftlichen Fragen die gleichen Interessen* haben, und so wenige wie nie zuvor, dass die Interessen teilweise oder völlig gegensätzlich seien.

Unter den verschiedenen Gruppen von Beschäftigten herrscht diesbezüglich große Einigkeit. Eine der Ausnahmen bilden die öffentlich Bediensteten: Ein gutes Drittel von ihnen sieht nur wenig (22 %) oder gar keine (13 %) Übereinstimmung der Interessen. Ähnlich empfinden die Leih- und Zeitarbeiter/innen, die zu 31 Prozent wenig oder keine und lediglich zu 55 Prozent viel oder völlige Übereinstimmung wahrnehmen. Umgekehrt wiederum verhält es sich mit den Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Mitarbeiter/innen, die zu 34 Prozent eine völlige und zu 46 Prozent eine partielle Interessengleichheit angeben.

Tabelle 34: Interessenübereinstimmung zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmer/innen aus Sicht der Beschäftigten – Zeitvergleich

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte				
	2012	2002 ^a	1992	1981	1972
GESAMT	2.401	1.902	2.535	2.562	8.008
INTERESSEN					
völlig gleich	17	16	14	17	17
in vielen Fragen gleich	55	44	42	43	45
in wenigen Fragen gleich	17	22	24	20	19
völlig verschieden	6	10	11	9	10
a = ohne Personen mit Migrationshintergrund					

Die BR/PV-Mitglieder sind zwar auch zu mehr als 50 Prozent der Meinung, dass es Übereinstimmung und nicht Widerspruch zwischen den Interessen der Arbeitgeber/innen und der Arbeitnehmer/innen gebe, aber sie sehen weitaus öfter Interessenkonflikte und seltener völlige Interessengleichheit als die Beschäftigten. Nicht einmal ein Viertel der Arbeitnehmer/innen, aber 40 Prozent ihrer Vertreter/innen nehmen (teilweise oder völlig) gegensätzliche Interessen wahr. Nur fünf Prozent der BR/PV-Mitglieder können einen völligen Interessengleichklang sehen, aber 17 Prozent der Beschäftigten. Bemerkenswert ist auch die unterschiedliche Entwicklung der Einschätzungen seit 2002: Während die Beschäftigten mehr Übereinstimmung wahrnehmen als vor zehn Jahren (60% zu 72%), ist dies bei den BR/PV-Mitgliedern genau umgekehrt. 2002 gingen Zweitere noch zu 66 Prozent von einer zumindest partiellen Interessengleichheit aus – 2012 sind es nur mehr 57 Prozent. Beschäftigte mit einer betrieblichen Vertretung neigen tendenziell etwas stärker zu der Ansicht, dass die Interessen zwischen Betriebsführung und Belegschaft differieren würden, was vermutlich weniger unmittelbar der Tätigkeit der Betriebsräte, als vielmehr den strukturellen Unterschieden (z.B. Betriebsgröße) der Unternehmen zuzuschreiben ist.

Tabelle 35: Interessenübereinstimmung zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmer/innen aus Sicht der Beschäftigten und BR/PV-Mitglieder – 2012 und 2002

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte		BR/PV-Mitglieder	
	2012		2002 ^a	
GESAMT	2.401	500	1.902	79
INTERESSEN				
völlig gleich	17	5	17	9
in vielen Fragen gleich	55	52	43	57
in wenigen Fragen gleich	17	31	20	26
völlig verschieden	6	9	9	7
a = ohne Personen mit Migrationshintergrund				

Die insbesondere seitens der Beschäftigten geortete hohe Interessengleichheit und fast durchgängige Charakterisierung ihrer Betriebe als „sozial“ mag aus Sicht von Arbeiterkammer und Gewerkschaften, die in ihrer Beratungspraxis alltäglich mit der Lösung von arbeitsrechtlichen Konflikten konfrontiert sind, irritieren. Es ist dabei jedoch zu bedenken, dass die Daten nicht die tatsächliche Gesinnung und das objektive Verhalten der Unternehmen widerspiegeln, sondern deren subjektive Wahrnehmung und Interpretation durch die Arbeitnehmer/innen. Der Weg bis zu einer (durchaus ehrlich) geäußerten Bewertung durchläuft eine Reihe von Filterprozessen, die letztlich auch zu einer für das Individuum verträglichen „Umdeutung“ der Realität führen können. Einmal zu nennen wären da etwa Anpassungs- und Harmonisierungstendenzen in einer Arbeitssituation, die für viele ohnehin alternativlos ist. Diese sind noch eher anzunehmen in Zeiten der ökonomischen Krise und steigender Arbeitslosigkeit, von der man selber glücklicherweise (noch) nicht betroffen ist. Dieser Mechanismus der verschobenen Realitätswahrnehmung ist eher bei jenen anzunehmen, die auf Grund ihrer qualifikatorischen Voraussetzungen über eine geringe Arbeitsmarktstärke und somit über noch weniger Selbststeuerungsmöglichkeiten verfügen.

Ein weiteres Erklärungsmuster für die überwiegend positive Beurteilung ihres Unternehmens könnte auch im steigenden Ausmaß der Identifikation – insbesondere der qualifizierteren Arbeitnehmer/innen in mittleren und höheren Positionen – mit ihren Betrieben gefunden werden. Wenn tatsächlich „unsoziales Verhalten“, etwa in Form von Personalabbau oder zunehmender Arbeitsverdichtung wahrgenommen wird, kann dieses als die notwendige Reaktion auf ökonomische Sachzwänge interpretiert und damit immunisiert werden.

Nicht zuletzt kann aber auch beobachtet werden, dass in den Unternehmen allmählich eine Unternehmenskultur mehr Gewicht bekommt, die weniger auf Zwang und Disziplin, als vielmehr auf Partizipation und Eigenverantwortung setzt. Das stärkt einerseits die Identifikation und „Mitverantwortung“ und lässt das Unternehmen auf der anderen Seite tatsächlich sozialer sein oder erscheinen.

Welches dieser Erklärungsmuster auch immer in welchem Kontext mehr Gültigkeit beansprucht – die subjektive Grundhaltung der Beschäftigten zu ihren Unternehmen hat jedenfalls erheblichen Einfluss darauf, welche Art des Auftretens und der Interessendurchsetzung durch den BR/PV gegenüber der Geschäftsführung auf Akzeptanz und welche auf Widerspruch stößt. Faktum für die betrieblichen Mitbestimmungsakteure/innen in Österreich ist: Die Beschäftigten stehen ihren Geschäftsführungen – trotz mancher geäußerter Unzufriedenheit – grundsätzlich nicht feindselig, sondern sehr wohlwollend gegenüber.

5.2. Die Einstellung der Beschäftigten zu Betriebsräten bzw. Personalvertretungen

So gut wie alle Beschäftigten (93 %) halten es ganz allgemein für wichtig, dass es in Betrieben eine Vertretung für die Interessen der Arbeitnehmer/innen gibt, 62 Prozent sogar für sehr wichtig. Mitbestimmung ist ein normatives Prinzip, das für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen Gültigkeit hat. Es ist selbst für Beschäftigte mit höchsten Qualifikationen und in leitenden Positionen unbestritten. Im Hinblick auf persönliche Merkmale es ist lediglich die Gewerkschaftsmitgliedschaft, die in dieser Einschätzung einen marginalen Unterschied macht: nur zwei Prozent der Mitglieder, aber 9 Prozent der Nichtmitglieder halten eine betriebliche Vertretung der Beschäftigteninteressen für entbehrlich. Hinsichtlich der Unternehmensmerkmale sind es die steigende Betriebsgröße sowie das Vorhandensein eines/r BR/PV, die die subjektive Wichtigkeit einer Vertretung nochmals verstärken.

83 Prozent jener Arbeitnehmer/innen, die bereits durch BR/PV vertreten sind, ist es wichtig, dass „ihre Interessen“ von diesen institutionalisierten Gremien wahrgenommen werden, 58 Prozent ist dies sehr wichtig, elf Prozent halten es für mittelmäßig wichtig, lediglich 5 Prozent ist diese Vertretungsform nicht wichtig. Der Mittelwert beträgt 1,66.¹³ Die verschiedenen Gruppen von Beschäftigten zeigen sich diesbezüglich weitgehend einer Meinung. „Ausreißer/innen“, wenn auf diesem hohen Niveau der Zustimmung dieser Begriff überhaupt angebracht ist, sind...

- ... die Akademiker/innen, die vergleichsweise weniger Wert auf BR/PV legen (MW: 1,84)
- ... leitende Angestellte (MW: 1,97)
- ... sowie die Leih- und Zeitarbeiter/innen (MW: 1,49), die dieser Form der Vertretung vergleichsweise viel Wert beimessen.

Zusammenfassend kann man also festhalten, dass jene Beschäftigten, deren Interessen jetzt schon von BR/PV wahrgenommen werden, auch mehrheitlich Wert auf diese Form der betrieblichen Mitbestimmung legen.

Anders verhält es sich mit Arbeitnehmer/innen aus Betrieben ohne BR/PV: Sie sprechen sich zu etwa gleichen Teilen für und gegen die Wahl von BR/PV aus: *Sehr dafür* sind 14 Prozent, *eher dafür* 32 Prozent *eher dagegen* 30 Prozent und *sehr dagegen* 14 Prozent. Dass jene, die sich generell skeptisch gegenüber einer betrieblichen Vertretung der Beschäftigteninteressen äußern, auch eine/n BR/PV fast durchgängig ablehnen, ist nicht überraschend. Sehr wohl aber wirft es erklärungsbedürftige Fragen auf, wenn auch knapp vier von zehn Befürwortern einer betrieblichen Interessenvertretung in den Unternehmen ohne

¹³ fünfstufige Skala: 1 = sehr wichtig, 5 = gar nicht wichtig

BR/PV sich gegen die Wahl einer gesetzmäßigen Vertretung aussprechen. Fürs Erste lässt dieser Befund den Schluss zu, dass ein/e BR/PV von einem nicht unerheblichen Anteil der Beschäftigten nicht als alleinige oder beste Form der betrieblichen Mitbestimmung angesehen wird. Das Merkmalsprofil dieser Gruppe legt jedenfalls nahe, dass die Ablehnung einer BR-Wahl weniger aus grundsätzlichen Vorbehalten als vielmehr aus sachlichen Erwägungen (z.B. Kleinbetrieb) bzw. auf Grund von Informationsdefiziten zur Rolle von gesetzlichen Interessenvertretungen überhaupt erfolgt. Den statistisch signifikanten Faktoren, die begünstigenden und hemmenden Einfluss auf die Installierung einer betrieblichen Interessenvertretung haben, wird im Kapitel 8.2. „Kausalmodell“ nachgegangen.

Im Detail zeigen sich Widersprüche der nicht „Vertretenen“ zur Haltung der Beschäftigten mit BR/PV, aber auch gewisse Parallelitäten:

- ... So sprechen sich die Mitarbeiter/innen von Kleinstbetrieben ohne BR/PV im Gegensatz zu ihren „vertretenen“ Kollegen/innen vergleichsweise selten für die Wahl von BR/PV aus (sehr/eher dafür: 31 %), wobei insgesamt mit der Größe der Betriebe (ohne BR/PV) der Wunsch nach BR/PV steigt.
- ... Beschäftigte mit Migrationshintergrund und ohne BR/PV sind überdurchschnittlich häufig für die Einrichtung von BR/PV (sehr/eher dafür: 52 %). Auch jene mit BR/PV zeigen eine leicht überdurchschnittliche Präferenz für BR/PV, was sich aus dem Anteil der *Sehr-wichtig*-Nennungen ersehen lässt (64 %).
- ... Die öffentlich Bediensteten ohne BR/PV sprechen sich besonders intensiv für einen BR/PV aus (sehr dafür: 38 %, eher dafür: 29 %), jene mit BR/PV stimmten entsprechend dem Durchschnitt.

Tabelle 36: Interessenvertretung allgemein und durch BR/PV, Beschäftigte – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012		Beschäftigte		
		gesamt		
GESAMT		2.401		
INTERESSENVERTRETUNG ALLGEMEIN				
	sehr wichtig	62		
	eher schon wichtig	31	93	Summe wichtig
	eher nicht wichtig	4		
	gar nicht wichtig	3	7	Summe nicht wichtig
		mit BR/PV		
GESAMT		1.376		
VERTRETUNG DURCH BR/PV				
	sehr wichtig = 1	58		
	2	25	83	Summe wichtig
	3	11		
	4	3		
	gar nicht wichtig = 5	2	5	Summe nicht wichtig
	Mittelwert	1,66		
		ohne BR/PV		
GESAMT		1.025		
WAHL VON BR/PV				
	sehr dafür	14		
	eher dafür	32	46	Summe dafür
	eher dagegen	30		
	sehr dagegen	14	44	Summe dagegen

- Was spricht nun für die Einrichtung und Arbeit der BR/PV, was dagegen? **Alle Beschäftigten** wurden im Interview gebeten, eine Reihe von Pro- und Contra-Argumente nach ihrer Stichhaltigkeit zu bewerten. Von allen **Pro-BR/PV-Argumenten** am stärksten zugestimmt wurde, *dass Kollegen/innen in schwierigen Lebenslagen geholfen werden kann*. Fast die Hälfte der Arbeitnehmer/innen hält dies für sehr wichtig, 32 Prozent für eher wichtig. Nahezu ebenso bedeutend finden sie, *dass die BR/PV verhindern, dass ein finanzieller und sozialer Mindeststrahmen unterschritten wird* (sehr wichtig: 50 %, eher wichtig: 29 %). An dritter Stelle folgt das Argument, *dass die Schwächeren im Betrieb durch die BR/PV geschützt werden*, der Mittelwert (1,89) liegt hier – genauso wie bei den beiden bisher genannten Argumenten – zwischen *sehr wichtig* und *eher wichtig*. Nicht so beim viertgerihten Argument, nämlich *dass die Kollegen/innen mit BR/PV mehr Informationen über die Pläne des Betriebs erhalten*, bei dem sich der Durchschnittswert (2,08) bereits der neutralen Mitte annähert. Das gilt auch für die beiden letzten Argumente: *Dass die Geschäftsführungen von den BR/PV zu einem korrektem Verhalten gezwungen würden*, bewerteten 35 Prozent als sehr wichtiges Argument und 31 Prozent als eher wichtiges Argument. Und *dass die*

BR/PV zu große Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen verhindern, halten 28 Prozent für sehr wichtig, 35 Prozent für eher wichtig.

Frauen stimmen den Pro-Argumenten tendenziell öfter zu als Männer, Akademiker/innen tendenziell seltener als der Durchschnitt aller Beschäftigten.

Tabelle 37: Argumente für BR/PV, Beschäftigte – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

Beschäftigte						
GESAMT	2.401					
PRO BR/PV	sehr wichti- ges Arg. (=1)	eher wichti- ges Arg.	mittleres Argument	eher kein Argument	kein Arg. (= 5)	Mittelwert
Kollegen/innen in schwierigen Lebenslagen kann geholfen werden	49	32	13	3	2	1,75
verhindern, dass ein finanzieller und sozialer Mindestrahmen unterschritten wird	50	29	13	3	3	1,77
die Schwächeren im Betrieb werden geschützt	45	29	18	4	3	1,89
die Kollegen/innen erhalten mehr Informationen über die Pläne des Betriebs	35	33	20	6	4	2,08
die Geschäftsführungen werden zu korrektem Vorgehen gezwungen	35	31	21	6	4	2,13
verhindern, dass die Unterschiede zw. den Beschäftigtengruppen im Betrieb zu groß werden	28	35	25	6	4	2,22

- Von den **Argumenten gegen BR/PV**, die man den **Beschäftigten** zur Bewertung vorgab, wird keines von einer Mehrheit der Befragten als (*sehr oder eher*) *wichtig* eingestuft. Am wenigsten ließen die Befragten die Behauptung gelten, *BR/PV stören den Betriebsfrieden*. 58 Prozent meinten, das sei *gar kein Argument*, 15 Prozent, das sei *eher kein Argument*. Der Mittelwert beträgt 4,18. Für die anderen drei Argumente liegen die Mittelwerte zwischen drei und vier, also zwischen *mittleres* und *eher kein Argument*. Am zweithäufigsten abgelehnt wurde die Annahme, *BR/PV erschweren individuelle Sonderregelungen für einzelne Beschäftigte*: von 36 Prozent *sehr*, von 16 Prozent *eher* und 23 Prozent halten dies für ein mittelwichtiges Argument. *Der Betriebsrat verhindere durch sein Beharren auf den Gesetzen notwendige Veränderungen im Betrieb* – 30 Prozent der Beschäftigten halten das für kein Argument, 16 Prozent für eher kein Argument und 24 Prozent für ein Argument von mittlerer Bedeutung. Sehr ähnlich fällt die Bewertung für die letzte Behauptung contra BR/PV aus – jene also, die vergleichsweise für am gravierendsten gehalten wird: *BR/PV ermöglichen den Zutritt betriebsfremder Interessen in den Betrieb*, zum

Beispiel jenen der Gewerkschaften. 30 Prozent sehen darin kein Argument, 13 Prozent eher keines und 27 Prozent ein mittleres.

Beschäftigte, die in einem Unternehmen mit BR/PV arbeiten, maßen allen vier Kontra-Argumenten recht eindeutig weniger Bedeutung zu, als jene, die nicht durch BR/PV vertreten sind (und daher zumindest keine aktuelle Erfahrung mit BR/PV haben).

Tabelle 38: Argumente gegen BR/PV, Beschäftigte – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte					
GESAMT	2.401					
CONTRA BR/PV	sehr wichti- ges Arg. (= 1)	eher wichti- ges Arg.	mittleres Argument	eher kein Argument	kein Arg. (= 5)	Mittelwert
stören den Betriebsfrieden	5	6	14	15	58	4,18
erschweren individuelle Sonderregelungen für einzelne Beschäftigte	7	13	23	16	36	3,64
verhindern durch ihr Beharren auf den Gesetzen notwendige Veränderungen im Betrieb	10	16	24	16	30	3,42
ermöglichen den Zutritt betriebsfremder Interessen in den Betrieb (z.B. der Gewerkschaften)	10	15	27	13	30	3,40

- ▶ Die vergleichsweise noch stärksten Vorbehalte gegenüber Betriebsräten/Personalvertretungen gründen sich offensichtlich in der Sorge um den Verlust der Autonomie – sowohl was den betriebswirtschaftlichen Aspekt, als auch was den individuellen Handlungsspielraum für Sonderregelungen betrifft. Nachdem es zunehmend betriebliche Praxis geworden ist, kollektive Regelungen, beispielsweise der Honorierung oder der Arbeitszeit, durch einzelvertragliche Abmachungen zu ersetzen, wird damit auch dem Streben nach Selbststeuerung und Eigenkontrolle der Beschäftigten Vorschub geleistet. Die Delegation der „eigenen Angelegenheiten“ an einen der Allgemeinheit verpflichteten Betriebsrat wird damit auch mit einer gewissen Skepsis betrachtet, zumal man sich in der Illusion oder Hoffnung wiegen kann, individuell eine vorteilhaftere Lösung herauschlagen zu können. Man darf allerdings nicht übersehen, dass auch diese Gegenargumente jeweils nur von Minderheiten von Beschäftigten geteilt werden. Mit zunehmender Fragmentierung der Arbeitnehmer/innenschaft könnten diese Tendenzen zukünftig sehr wohl noch zunehmen.
- ▶ **Was macht einen guten Betriebsrat, eine gute Personalvertretung aus** – auch danach wurden **alle Beschäftigten** gefragt, aus Betrieben mit und ohne BR/PV. Für 85 Prozent *absolut notwendig* ist demnach *Vertrauenswürdigkeit*, für 80 Prozent eine *gute Gesprächsbasis mit den Kollegen/innen*, für knapp

drei Viertel *Einsatzfreude und Engagement*. Etwas weniger Wert wird auf *Rechtskundigkeit bzw. fachliche Kompetenz* sowie *soziale Gesinnung* gelegt, wobei noch immer jeweils zwei Drittel der Arbeitnehmer/innen dies für unumgänglich halten. Für etwas mehr als die Hälfte sind *gute Kontakte zu Gewerkschaft und Arbeiterkammer, gutes Auftreten und Rednertalent* sowie *gute Kontakte zur Geschäftsführung* unabdingbar. Diese acht Kriterien tragen wesentlich dazu bei, dass eine Belegschaftsvertretung als „gut“ empfunden wird, denn rechnet man noch jene Stimmen dazu, die all das zwar nicht für *absolut notwendig*, aber für *eher schon wichtig* halten, dann kommt man bei allen acht Merkmalen auf einen Nennungsanteil von jeweils über 90 Prozent. Im Vergleich dazu als doch deutlich weniger relevant werden *gute Management-Fähigkeiten* eingeschätzt: Diese sind in Summe für 80 Prozent wichtig, für 35 Prozent unentbehrlich.

Tabelle 39: Kompetenzen und Eigenschaften „guter“ BR/PV aus der Sicht der Beschäftigten – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte			
GESAMT	2.401			
UM ALS BR/PV „GUT“ ZU SEIN...	absolut notwendig	eher schon wichtig	weniger wichtig	überflüssig
Vertrauenswürdigkeit	85	14	1	< 1
gute Gesprächsbasis mit Kollegen/innen	80	18	1	< 1
Einsatzfreude und Engagement	74	24	1	< 1
Rechtskundigkeit, fachliche Kompetenz	64	31	3	< 1
soziale Gesinnung	64	31	3	1
gute Kontakte zu Gewerkschaft und AK	56	36	6	1
gutes Auftreten, Rednertalent	54	38	6	1
gute Kontakte zur Geschäftsführung	53	38	6	1
Management-Fähigkeiten	35	45	17	2

- Die **Beschäftigten mit BR/PV** erhielten die Gelegenheit, ihre **BR/PV** anhand der gleichen Liste von **Kompetenzen und Eigenschaften zu beurteilen**. *Vertrauenswürdigkeit* ist nicht nur die wichtigste Eigenschaft „guter“ BR/PV, sondern auch die bestbewertete: Fast die Hälfte der Befragten halten ihre BR/PV für sehr vertrauenswürdig, der Mittelwert beläuft sich auf 1,74. Genauso gut ist die Note für die *soziale Gesinnung*, ein Merkmal, das den Beschäftigten aber weniger wichtig ist. Während 85 Prozent Vertrauenswürdigkeit für absolut notwendig halten, gilt das in Bezug auf die soziale Gesinnung nur für 64 Prozent. Auch für die *Qualität der Gesprächsbasis mit den Kollegen/innen* (MW: 1,75), wurde eine exzellente Bewertung vergeben, damit erhält auch die zweitgeringste Eigenschaft „guter“ BR/PV eine der Bestnoten. Die Abfolge der Eigenschaften des „Wunsch-“ und des „Realprofils“ stimmt auch noch beim nächsten Merkmal, *Einsatzfreude und Engagement*, überein, auch wenn die Bewertung etwas schlechter ausfällt (MW: 1,85). *Rechtskundigkeit und fachliche Kompetenz* der BR/PV halten die Beschäftigten genauso

oft für unabdingbar wie die soziale Gesinnung. Während jedoch die soziale Haltung der BR/PV besonders gut benotet wird, erhält deren Rechtskundigkeit und fachliche Kompetenz eine vergleichsweise schlechtere Bewertung (MW: 1,96). In der Rangreihe der Bewertungen folgen auf Einsatzfreude und Engagement – und zwar genauso gut beurteilt – *gute Kontakte zu Gewerkschaft und Arbeiterkammer* einerseits (MW: 1,85) sowie *zur Geschäftsführung* andererseits (MW: 1,86). Dann die bereits erwähnten fachlichen Kompetenzen sowie *gutes Auftreten und Rednertalent* (MW: 2,01). An letzter Stelle auf beiden Listen, und zwar mit einigem Abstand: Management-Fähigkeiten (MW: 2,32). Die Beschäftigten beurteilen die Kompetenzen und Eigenschaften ihrer BR/PV durchwegs gut, fast alle Mittelwerte liegen zwischen eins und zwei. Selbst bei der letztgereihten Kompetenz beträgt der Anteil derjenigen, die ihren Betriebsrat/ihre Personalvertretung diesbezüglich negativ beurteilen, lediglich bei einem Zehntel.

Tabelle 40: Kompetenzen und Eigenschaften der aktiven BR/PV aus Sicht der Beschäftigten mit BR/PV – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012		Beschäftigte mit BR/PV				
GESAMT		1.376				
KOMPETENZEN/EIGENSCHAFTEN		trifft...zu				
		sehr = 1	2	3	4	gar nicht = 5
Vertrauenswürdigkeit	48	28	13	3	2	1,74
soziale Gesinnung	44	33	12	2	1	1,74
gute Gesprächsbasis mit Kolleg.	46	32	12	3	1	1,75
Einsatzfreude und Engagement	42	32	15	4	2	1,85
gute Kontakte zu Gewerkschaft/AK	36	27	13	3	2	1,85
gute Kontakte zur Geschäftsführung	36	36	15	3	1	1,86
Rechtskundigkeit, fachl. Kompetenz	32	36	17	4	1	1,96
gutes Auftreten, Rednertalent	33	35	19	5	2	2,01
Management-Fähigkeiten	20	34	24	7	3	2,32

- ▶ In einer weiteren Itembattery wurden eine Reihe von Aspekten des Selbstverständnisses betriebsrätlichen Handelns, wie etwa deren grundsätzliche Schutzfunktion, deren Bewegungsspielraum im Lichte der „wirtschaftlichen Sachzwänge“, deren Bindung an die Gewerkschaften und deren vermuteten Motivation für die Übernahme dieser Funktion ausgelotet. Die entsprechenden Fragen wandten sich an alle Beschäftigten, sowohl mit als auch ohne BR/PV.
- ▶ 61 Prozent von ihnen sprechen sich dafür aus, dass BR/PV **in allen wirtschaftlichen Fragen im Betrieb volle Gleichberechtigung** haben sollen, 22 Prozent nehmen eine neutrale Haltung ein und 13 Prozent sind dagegen. Daraus ergibt sich ein Mittelwert von 2,2 (auf einer fünfstufigen Skala), der die große Zustimmung, aber auch die vielen unentschlossenen Stimmen wiedergibt.

Im Vergleich mit der Macht der Ökonomie scheinen die Beschäftigten die Macht der BR/PV als eingeschränkt wahrzunehmen: Mehr als drei Viertel denken, **dass die BR/PV sich letztlich den wirtschaftli-**

chen Notwendigkeiten beugen und Kompromisse schließen müssen, 46 Prozent *stimmen* dem sogar *sehr zu*, 17 Prozent sind unentschlossen. Der Mittelwert beläuft sich auf 1,8. Andererseits befürworten genau ebenso viele Befragte die Existenz der BR/PV mit dem Argument, **dass andernfalls viele Beschäftigte um ihre Ansprüche gebracht würden**, nämlich 78 Prozent, wobei der Anteil jener, die dem voll zustimmen, mit 53 Prozent besonders hoch ist (Mittelwert 1,74). Die Arbeitnehmer/innen gehen also sehr wohl davon aus, dass die BR/PV zumindest über die Macht verfügen würden, die gerechtfertigten Ansprüche der Beschäftigten durchsetzen zu können. Diese scheinbar widersprüchlichen Befunde – einerseits ist BR/PV wirtschaftlichen Sachzwängen unterworfen, andererseits setzt er aber Ansprüche durch – verweisen auf die unabdingbare Voraussetzung der wirksamen Interessenvertretung, nämlich ein solides sozial- und arbeitsrechtliches Fundament. „Moralische“ Ansprüche haben in der ökonomisierten Welt kaum die Chance, durchgesetzt zu werden, sehr wohl aber rechtliche.

BR/PV werden von der Mehrheit der Arbeitnehmer/innen mit der Gewerkschaft gleichgesetzt. Zwei Drittel sind der Meinung, dass **BR/PV im Betrieb die Gewerkschaft repräsentieren**, 21 Prozent entscheiden sich in dieser Frage nicht und nur neun Prozent sind gegenteiliger Ansicht (Mittelwert 2,11).

Eine gewisse Ambivalenz zeigt sich bei den Positionen der Beschäftigten zur Behauptung, **den BR/PV gehe es weniger um die Anliegen der Belegschaft als vielmehr um den eigenen Vorteil**. Eine knappe Mehrheit von 54 Prozent stimmt dem nicht zu, ein Drittel gar nicht. Aber es bleiben immerhin 22 Prozent Zustimmung und 19 Prozent, die sich nicht festlegen (Mittelwert 3,58). Während Beschäftigte ohne BR/PV stärker in die Mitte tendieren, lehnen jene, die konkrete Erfahrungen mit einem Betriebsrat haben, diese Aussage signifikant stärker ab. Der Kontakt mit Betriebsräten/innen hebt also den Eindruck von deren Uneigennützigkeit, während die Referenzgruppe auf Vermutungen angewiesen ist, bei denen zuweilen ein gewisser Generalverdacht gegen die Inhaber/innen dieser Vertretungsfunktion mitschwingt.

Das Antwortverhalten der Beschäftigten war bei diesem Fragenblock im Allgemeinen sehr einheitlich, es gab nur geringe Abweichungen vom Durchschnitt:

- Höher Gebildete (Matura – MW: 2,42, Akademiker/innen – MW: 2,65) stehen einer vollen Gleichberechtigung der BR/PV in allen wirtschaftlichen Angelegenheiten überdurchschnittlich negativ gegenüber, Arbeiter/innen (MW: 1,95) und öffentlich Bedienstete (MW: 1,99) überdurchschnittlich positiv.
- Höher Gebildete (Matura – MW: 2,32, Akademiker/innen – MW: 2,47) sind vergleichsweise selten der Meinung, dass die BR/PV im Betrieb die Gewerkschaft repräsentieren, Pflichtschulabgänger/innen (MW: 1,91), Arbeiter/innen (MW: 1,91) und öffentlich Bedienstete (MW: 1,85) vergleichsweise oft. Während also jene, die der Unternehmensführung näher stehen, in einer gelebten Wirtschaftsdemokratie im Betrieb auch eine Beschränkung unternehmerischer Frei-

heiten sehen, würden sie jene in untergeordneten Positionen eher als Begrenzung deren schrankenloser Machtbefugnisse interpretieren.

- Pflichtschulabgänger/innen (MW: 3,22), geringfügig (MW: 3,36) und befristet (MW: 3,13) Beschäftigte sowie Mitarbeiter/innen in Kleinstunternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten (MW: 3,31) denken vergleichsweise oft, dass es den BR/PV mehr um den eigenen Vorteil als um die Anliegen der Belegschaft gehe. Bei Letzteren ist zu berücksichtigen, dass der Anteil jener ohne eigene Erfahrungen mit innerbetrieblicher Interessenvertretung am höchsten ist.

Tabelle 41: Rolle der BR/PV im Betrieb aus der Sicht der Beschäftigten – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte					
GESAMT	2.401					
ROLLE DER BR/PV	stimme sehr zu (= 1)	2	3	4	stimme gar nicht zu (= 5)	Mittelwert
BR/PV sollen volle Gleichberechtigung in allen wirtschaftlichen Fragen im Betrieb haben.	35	26	22	7	6	2,20
Auch BR/PV müssen sich letztlich den wirtschaftlichen Notwendigkeiten beugen und Kompromisse machen.	46	32	17	2	1	1,80
Es ist gut, dass es BR/PV gibt, sonst würden viele Beschäftigte um ihre Ansprüche gebracht werden.	53	25	16	3	2	1,74
BR/PV repräsentieren die Gewerkschaft im Betrieb.	36	30	21	5	5	2,11
Den BR/PV geht es weniger um die Anliegen der Belegschaft als vielmehr um den eigenen Vorteil.	9	13	19	20	34	3,58

- Den Abschluss dieses Kapitels über die Haltung der Beschäftigten gegenüber Betriebsräten und Personalvertretungen, das das atmosphärische Umfeld der BR/PV-Mitglieder beleuchten sollte, bildet ein **kurzer Blick in die Zukunft**: 62 Prozent aller Beschäftigten denken, dass BR/PV in Zukunft auf betrieblicher Ebene grundsätzlich eine stärkere Rolle spielen sollten; 2002 waren 58 Prozent dieser Ansicht. Einige Gruppen sprachen sich in der aktuellen Erhebung etwas häufiger als der Durchschnitt für eine Aufwertung der BR/PV aus: öffentlich Bedienstete (72 %), schlecht Ausgebildete (nur Pflichtschule: 67 %) und Einwanderer/innen der ersten Generation (72 %). Selbst bei den leitenden Angestellten überwiegt der Anteil jener, die sich eine/n stärkeren BR/PV wünschen (49 %) den Anteil der Ablehner dieser Option (41%). Bei Beschäftigten ohne BR/PV machen die entsprechenden Anteile 56 bzw. 32 Prozent aus. Diese über alle Beschäftigtengruppen reichende Betonung der zukünftigen Rolle des/der BR/PV – noch dazu mit leicht steigender Tendenz – ist als klares Statement für die betriebliche Mitbe-

stimmung zu werten, unabhängig davon, ob ein eigener subjektiver oder objektiver Vertretungsbedarf besteht oder nicht. Die im Laufe der Jahrzehnte doch maßgeblichen Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der Beschäftigtenstrukturen (etwa hinsichtlich Qualifikation und Selbstverständnis) haben diesen Grundkonsens des sozialpartnerschaftlichen Interessenausgleiches im Betrieb nicht in Frage gestellt.

5.3. Kandidatur zu BR/PV – Merkmale der Körperschaft

Struktur der Kandidaten/innen

Neun Prozent **aller Beschäftigten** haben **schon einmal** bei einer Wahl zum Betriebsrat bzw. zur Personalvertretung **kandidiert**, acht Prozent jener, die noch nie angetreten sind, haben schon einmal darüber nachgedacht. In Betrieben mit BR/PV gibt es naturgemäß deutlich mehr ehemalige Kandidaten/innen (13 %) als in jenen ohne BR/PV (3 %). Seit **1972** ist der Anteil der Beschäftigten (mit BR/PV), die schon einmal kandidiert haben, leicht aber stetig zurückgegangen: von 20 auf 13 Prozent. Hier zeigt sich einmal mehr die Tendenz, dass immer weniger Arbeitnehmer/innen bereit sind, sich in der traditionellen Belegschaftsvertretung zu engagieren (siehe auch Kap. 2.3). Gewerkschaftsmitglieder (18 %) und ältere Arbeitnehmer/innen über 50 Jahre (16 %) hatten 2012 etwas öfter als der Durchschnitt eine Kandidatur hinter sich, Männer (12 %) mehr als doppelt so häufig wie Frauen (5 %).

Tabelle 42: Kandidatur zu BR/PV, Beschäftigte mit BR/PV – Zeitvergleich
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte mit BR/PV				
	2012	2002	1992	1981	1972
GESAMT	1.376	1.130 ^a	1.373	1.447	4.890
NOCH NIE KANDIDIERT	87	85	84	84	80

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund

Motive für BR-Kandidatur

- Eine überwältigende Mehrheit von 96 Prozent der **BR/PV-Mitglieder** ließ sich – laut eigener Aussage – zur Wahl aufstellen, um die Situation der Beschäftigten zu verbessern. 86 Prozent wollten durch ihre Kandidatur erreichen, dass die Mitbestimmung im Betrieb generell gestärkt wird. 83 Prozent traten zur Wahl an, weil sie von Kollegen/innen darum ersucht worden waren, 79 Prozent, um ein akutes Problem zu lösen. Die nächsten beiden **Gründe für das Engagement in BR/PV** wurden schon von deutlich weniger Befragten genannt: 55 Prozent ging es um einen Zugang zu betrieblichen Informationen und um den Wissensvorsprung, 53 Prozent um den Erwerb von beruflichen und persönlichen Kompetenzen. Jeweils ein gutes Drittel zielte auf eine aktive Mitwirkung bei der Gewerkschaftspolitik und auf die Anerkennung durch die Kollegen/innen in dieser Ausübung dieser Funktion. Ein Viertel hatte eingestandenermaßen den besseren Kündigungsschutz im Hinterkopf. Für Arbeiterbetriebsräte/innen, insbesondere solchen in den Branchen Bauwesen, Handel oder Gastronomie, scheint letzteres Motiv eine gewichtigere Rolle zu spielen. Elf Prozent wurden von der Geschäftsführung ersucht zu kandidieren und zehn Prozent erhoff-

ten sich Vorteile für ihre weitere berufliche Karriere. Als Notnagel, weil sich keine anderen Kandidaten/innen fanden, betrachten sich nur zwei Prozent.

Tabelle 43: Gründe für die Kandidatur zu BR/BV, BR/PV-Mitglieder – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	BR/PV-Mitglieder
GESAMT	500
FÜR KANDIDATUR SPRECHEN...	
die Möglichkeit, die Situation für die Beschäftigten zu verbessern	96
generelle Stärkung der Mitbestimmung im Betrieb	86
weil ich von Kollegen/innen darum ersucht wurde	83
die Chance, ein akutes Problem zu lösen	79
Zugang zu betrieblichen Informationen und Wissensvorsprung	55
Erwerb von beruflichen und persönlichen Kompetenzen	53
aktive Mitwirkung bei der Gewerkschaftspolitik	38
Anerkennung in der Kollegenschaft	36
besserer Kündigungsschutz	24
weil ich von der Geschäftsführung darum ersucht wurde	11
Vorteile für die weitere berufliche Karriere	10
weil es sonst niemand machen wollte und der Betrieb BR/PV braucht	2

Die Priorisierung der persönlichen Motive für eine BR/PV-Kandidatur sind einerseits von den unterschiedlichen individuellen Erfahrungen, Werthaltungen und Orientierungen geprägt. Wesentlich bestimmen aber auch die betrieblichen Rahmenbedingungen die Anforderungen an die betriebsrätliche Tätigkeit und somit die Schwerpunktsetzungen der Interessenvertreter/innen. Es macht etwa einen Unterschied zwischen einem Unternehmen der Privatwirtschaft auf einem dynamischen internationalen Markt mit hoher personeller Fluktuation und einem ständigen Anpassungs- und Veränderungsdruck oder einem aus dem öffentlichen Sektor ausgegliederten gemeinwirtschaftlichen Unternehmen mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad oder etwa schnell gewachsenen Startups, die mit den bisherigen Strukturen an die organisatorischen Grenzen stoßen und einer Formalisierung der Arbeitsbeziehungen bedürfen. Handelt es sich um die Vertretung von schlecht entlohnenden angelernten Arbeiter/innen in einem Produktionsbetrieb oder von hochqualifizierten und mit individuellen Dienstverträgen ausgestatteten Angestellten in einem Forschungsunternehmen? Von all diesen persönlichen und betrieblichen Faktoren wird es abhängen, aus welcher Richtung die Kandidatur zu BR/PV eher motiviert ist: geht es um die Fortführung einer gewerkschaftlichen Tradition im Betrieb, geht es um die Lösung eines virulenten Problems oder stehen Motive der persönlichen Weiterentwicklung und Karriere im Vordergrund?

Gewisse Muster lassen sich in der folgenden Übersicht erkennen, in der die Gewichtung der unterschiedlichen Motive nach verschiedenen Gruppen von BR/PV-Mitgliedern dargestellt werden. Die Unter-

scheidung erfolgt nach persönlichen Merkmalen, nach der Art und Größe des Unternehmens, nach den vertretenen Beschäftigten oder etwa auch der Funktionsfreistellung. Naturgemäß gibt es zwischen diesen Gruppen teilweise starke Überschneidungen: Das Merkmal Freistellung etwa hängt unmittelbar von der Unternehmensgröße ab.

Die **wichtigsten Unterschiede** sind: Den **Belegschaftsvertreter/innen...**

- in öffentlichen Unternehmen ging es...
 - ... **überdurchschnittlich** oft um eine generelle Stärkung der Mitbestimmung (92 %) und eine aktive Mitwirkung an der Gewerkschaftspolitik (48 %).
 - ... **unterdurchschnittlich** oft um Vorteile für die weitere berufliche Karriere (3 %) und die Chance, ein akutes Problem zu lösen (70 %). Außerdem wurden sie vergleichsweise selten von der Geschäftsführung um eine Kandidatur gebeten (5 %).
- **in ausgegliederten Dienststellen** ging es...
 - ... **überdurchschnittlich** oft um den Zugang zu betrieblichen Informationen (67 %) den Erwerb von beruflichen und persönlichen Kompetenzen (67 %) sowie die Chance, ein akutes Problem zu lösen (90 %).
 - ... **unterdurchschnittlich** oft um die Anerkennung der Kollegenschaft (23 %).
- **in Nonprofit Organisationen** ging es...
 - ... **überdurchschnittlich** oft um die Chance, ein akutes Problem zu lösen (84 %), sowie eine generelle Stärkung der Mitbestimmung (91 %). Sie traten vergleichsweise oft an, weil sie die Geschäftsführung darum ersucht hatte (19 %).
 - ... **unterdurchschnittlich** oft um den Zugang zu betrieblichen Informationen (44 %) und die Anerkennung der Kollegenschaft (28 %). Sie traten vergleichsweise selten an, weil sie die Kollegen/innen darum ersucht hatten (75 %).
- **in Arbeitervertretungen** ging es...
 - ... **überdurchschnittlich** oft um Anerkennung der Kollegen/innen (46 %), die Chance, ein akutes Problem zu lösen (86 %), sowie eine aktive Mitwirkung an der Gewerkschaftspolitik (46 %).
- **in Angestelltenvertretungen** ging es...
 - ... **unterdurchschnittlich** oft um den Zugang zu betrieblichen Informationen (50 %) sowie eine aktive Mitwirkung an der Gewerkschaftspolitik (27 %).

- in **gemeinsamen Vertretungen für Arbeiter/innen und Angestellte** ging es...
 - ... **überdurchschnittlich** oft um eine aktive Mitwirkung an der Gewerkschaftspolitik (46 %).
- mit **völliger Freistellung** ging es...
 - ... **überdurchschnittlich** oft um eine aktive Mitwirkung an der Gewerkschaftspolitik (45 %).
 - ... **unterdurchschnittlich** oft um den Erwerb von beruflichen oder persönlichen Kompetenzen (48 %). Sie traten vergleichsweise selten an, weil sie die Geschäftsführung ersucht hatten (6 %).
- mit **teilweiser Freistellung** ging es...
 - ... **überdurchschnittlich** oft um den Erwerb von beruflichen oder persönlichen Kompetenzen (60 %), den Zugang zu betrieblichen Informationen (60 %) sowie um eine aktive Mitwirkung an der Gewerkschaftspolitik (46 %).
 - ... **unterdurchschnittlich** oft um die Anerkennung der Kollegen/innen (31 %).
- in Betrieben **mit bis zu 19 Mitarbeiter/innen** ging es...
 - ... **überdurchschnittlich** oft um die Anerkennung der Kollegen/innen (42 %) sowie die Chance, ein akutes Problem zu lösen (85 %),
 - ... **unterdurchschnittlich** oft um eine aktive Mitwirkung an der Gewerkschaftspolitik (27 %).
- in Betrieben **mit 20 bis 99 Mitarbeiter/innen** haben...
 - ... sich **überdurchschnittlich** oft Mitarbeiter/innen zu einer Kandidatur entschlossen, weil sie von den Kolleg/innen darum gebeten wurden (89 %).
- in Betrieben **mit 500 bis 1.000 Mitarbeiter/innen** ging es...
 - ... **überdurchschnittlich** oft um den Zugang zu betrieblichen Informationen (62 %) sowie eine aktive Mitwirkung an der Gewerkschaftspolitik (43 %).
 - ... **unterdurchschnittlich** oft um Vorteile für die berufliche Karriere (5 %). Sie traten vergleichsweise selten an, weil sie die Kollegen/innen darum ersucht hatten (70 %).
- in Betrieben **mit mehr als 1.000 Mitarbeiter/innen** ging es...

- ... **überdurchschnittlich** oft um den Zugang zu betrieblichen Informationen (68 %), eine generelle Stärkung der Mitbestimmung (93 %) sowie eine aktive Mitwirkung an der Gewerkschaftspolitik (54 %).
- ... **unterdurchschnittlich** oft um die Chance, ein akutes Problem zu lösen (71 %). Sie traten vergleichsweise selten an, weil sie die Kollegen/innen darum ersucht hatten (75 %).

Argumente gegen eine BR-Kandidatur

- Der am häufigsten genannte **Grund, nicht für BR/PV zu kandidieren**, ist zeitliche Überlastung: 57 Prozent **aller Beschäftigten** denken, dass sie die Arbeit in BR/PV zu viel Zeit kosten könnte. Zweitge- reiht, aber nicht so oft genannt, wurde die psychische Belastung und die hohe Verantwortung (43 %). Ein Drittel führte das geringe Interesse und die fehlende Unterstützung der Kollegenschaft ins Treffen, 30 Prozent sieht eventuelle Konflikte mit der Geschäftsführung. Ein Viertel fühlt sich fachlich durch die schwierige Aufgabe überfordert, und jeder Fünfte befürchtet Nachteile für die eigene berufliche Karriere.

Tabelle 44: Argumente gegen Kandidatur zu BR/BV, Beschäftigte – 2012 und 2002
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte		
	2012	2012	2002
	Gesamt	mit BR/PV	mit PR/PV
GESAMT	2.401	1.376	1.054 ^a
GEGEN KANDIDATUR SPRECHEN...			
zeitliche Überlastung	57	60	- ^b
psychische Belastung, hohe Verantwortung	43	43	31
wenig Interesse und Unterstützung der Kollegen/innen	34	32	31
Konflikte mit der Geschäftsführung	30	28	- ^b
fachliche Überforderung durch schwierige Aufgabe	26	27	26
Nachteile für die berufliche Karriere	20	18	18
eigenes Interesse fehlt	2	3	- ^b
Alter (zu alt, zu jung)	1	1	- ^b
Unternehmen ist zu klein, es gibt keine BR/PV	1	-	- ^b
Interessenkonflikt, zu enges Verhältnis zur Geschäfts- führung	< 1	1	- ^b
a = Beschäftigte mit BR/PV; ohne Personen mit Migrationshintergrund b = nicht erhoben			

Ein detaillierter Blick in die Daten zeigt, dass die einzelnen Argumente für die **verschiedenen Gruppen von Beschäftigten** unterschiedlich hohe Bedeutung haben:

Zeitliche Überlastung wird...

- ... **überdurchschnittlich** oft genannt von Mitarbeiter/innen von Nonprofit Organisationen (72 %) und von öffentlichen Unternehmen (63 %), Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (68 %), öffentlich Bediensteten (64 %), Leih- und Zeitarbeiter/innen (62 %) sowie höher Gebildeten (Matura: 62 %, Akademiker/innen: 63 %).
- ... **unterdurchschnittlich** oft genannt von geringfügig Beschäftigten (52 %), Arbeitnehmer/innen in Kleinstbetrieben mit bis zu vier Mitarbeiter/innen (50 %), Beschäftigten im Bauwesen (52 %) sowie in Verkehr/Transport (51 %), älteren Arbeitnehmer/innen über 50 Jahren (52 %), Pflichtschulabsolventen/innen (51 %), Einwanderer/innen der ersten Generation (50 %) und Arbeiter/innen (50 %).

Psychische Belastung und hohe Verantwortung werden...

- ... **überdurchschnittlich** oft genannt von Angehörigen der zweiten Einwanderer-Generation (54 %), Mitarbeiter/innen von Nonprofit Organisationen (53 %), Pflichtschulabsolventen/innen (52 %) sowie Beschäftigten in Verkehr/Transport (49 %) und im Gesundheits- und Sozialwesen (48 %).
- ... **unterdurchschnittlich** oft genannt von Mitarbeiter/innen in Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten (35 %) sowie Arbeitnehmer/innen in den Branchen Energie- und Wasserversorgung/Abfallentsorgung (31 %), Bauwesen (38 %) und Information und Kommunikation (31 %).

Das geringe Interesse und die fehlende Unterstützung der Kollegen/innen werden...

- ... **überdurchschnittlich** oft genannt von Pflichtschulabsolventen/innen (40 %), geringfügig Beschäftigten (39 %) sowie Arbeitnehmer/innen in den Branchen Verkehr/Transport (42 %), Beherbergung/Gastronomie (43 %) und sonstigen Dienstleistungen (44 %).
- ... **unterdurchschnittlich** oft genannt von Angehörigen der zweiten Einwanderer-Generation (28 %), Mitarbeiter/innen in ausgegliederten Dienststellen (29 %) und Nonprofit Organisationen (26 %) sowie Mitarbeiter/innen in der Branchen Information und Kommunikation (26 %).

Mögliche Konflikte mit der Geschäftsführung werden...

- ... **überdurchschnittlich** oft genannt von Leih- und Zeitarbeiter/innen (42 %), Pflichtschulabsolventen/innen (40 %), Arbeitnehmer/innen zwischen 30 und 39 Jahren (35 %), Personen mit Migrationshintergrund (35 %), Arbeiter/innen (35 %) sowie Mitarbeiter/innen in Betrieben mit 100 bis 200 Beschäftigten (35 %).

... unterdurchschnittlich oft genannt von älteren Arbeitnehmer/innen über 50 Jahre (25 %), Mitarbeiter/innen in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten (22 %) sowie Arbeitnehmer/innen in den Branchen Energie- und Wasserversorgung/Abfallentsorgung (16 %) und Information/Kommunikation (14 %).

Die **fachliche Überforderung durch die schwierige Aufgabe** wurde...

... überdurchschnittlich oft genannt von befristet Beschäftigten (36 %), Mitarbeiter/innen in Nonprofit Organisationen (33 %), Angehörigen der zweiten Einwanderer-Generation (32 %) sowie Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (31 %).

... unterdurchschnittlich oft genannt von Akademiker/innen (19 %), Leih- und Zeitarbeiter/innen (20 %) sowie Mitarbeiter/innen in Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten (20 %).

Eventuelle **Nachteile für die berufliche Karriere** wurden...

... überdurchschnittlich oft genannt von Mitarbeiter/innen in Betrieben mit 100 bis 200 Beschäftigten (25 %), Arbeitnehmer/innen in den sonstigen Dienstleistungen (25 %) sowie Leih- und Zeitarbeiter/innen (13 %).

... unterdurchschnittlich oft genannt von befristet Beschäftigten (14 %), Mitarbeiter/innen in Kleinstbetrieben mit bis zu vier Beschäftigten (15 %), Arbeitnehmer/innen in der Branche Energie- und Wasserversorgung/Abfallentsorgung (13 %).

Die Nennungshäufigkeiten der Argumente gegen eine BR/PV-Kandidatur von weiblichen Beschäftigten unterscheiden sich nicht signifikant von jenen ihrer männlichen Kollegen, wenn man davon absieht, dass bei Frauen zeitliche Überforderung und psychische Belastungen einem betriebsrätlichen Engagement etwas stärker entgegen stehen.

Der Vergleich mit 2002 ist in diesen Fragen lediglich für die Gruppe jener mit einer Interessenvertretung, und da wieder nur für wenige Aspekte möglich. Es scheint demnach so zu sein, dass die Argumente der hohen Verantwortung und der psychischen Belastungen heute wesentlich stärker gegen eine Kandidatur sprechen als noch vor zehn Jahren.

Jene Beschäftigten, die selbst über eine/n BR/PV im Betrieb verfügen, unterscheiden sich in ihren diesbezüglichen Argumenten nicht signifikant von jenen ohne die Möglichkeit, betriebsrätliches Agieren konkret beobachten zu können. Es scheint, dass die Meinungsbildung in diesem Zusammenhang weniger vom direkten Augenschein bestimmt wird als von Mutmaßungen bzw. Berichten aus zweiter Hand. Weiter gedacht könnte aus diesem Befund abgeleitet werden, dass sich das Handeln von BR/PV dem Blick der Mitarbeiter/innen vielfach entzieht.

Einbindung der Beschäftigten in die Erstellung der Kandidatenliste

Für rund ein Drittel spricht die vermutete geringe Unterstützung durch die Belegschaft gegen eine Kandidatur zu BR/PV. Dem könnte neben einer stärkeren Beteiligung an der BR-Tätigkeit während der Funktionsperiode auch eine Mitbeteiligung bei der Kandidatenliste entgegnet werden. Abgesehen von den jeweils vorherrschenden Traditionen und Gepflogenheiten sind es sicherlich auch spezifische Rahmenbedingungen des Unternehmens, die so eine Einbindung erleichtern oder erschweren. Unternehmen mit einer dezentralisierten Filialstruktur oder mit einer hohen Fluktuation der Belegschaft müssen diesbezüglich sicherlich höhere Kommunikationsbarrieren überwinden als örtlich überschaubare Organisationseinheiten mit einer stabilen Beschäftigtenstruktur.

Die Beschäftigten mit BR/PV berichten zu demnach 45 Prozent, dass die **Belegschaft bei der Erstellung der Kandidatenliste eingebunden** war.

- In öffentlichen Unternehmen war dies besonders selten der Fall (zu 36 %),
- in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen etwas seltener als beim Durchschnitt (rund 40 %).
- Überdurchschnittlich oft werden die Kandidatenlisten bei Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (54 %) und im Bauwesen (51 %) mit Beteiligung der Belegschaft zusammengesetzt. Im Handel (37 %), in den Branchen Verkehr und Transport (39 %) und bei Information und Kommunikation (34 %) hingegen unterdurchschnittlich oft.

Auffallend ist der hohe Anteil jener, die diese Frage nicht beantworten konnten: Insgesamt ein Viertel der Arbeitnehmer/innen (mit BR/PV) wusste nicht, ob es die Möglichkeit gab, über die Kandidaten/innen zu BR/PV mitzubestimmen.

- Besonders wenig Bescheid wussten junge Arbeitnehmer/innen bis 24 Jahre (weiß nicht: 53 %), befristet (48 %) und geringfügig (45 %) Beschäftigte, Leih- und Zeitarbeiter/innen (38 %), Personen mit Migrationshintergrund (36 %), Pflichtschulabsolventen/innen (33 %), Mitarbeiter/innen in Kleinstunternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten (36 %) sowie Arbeitnehmer/innen aus den Branchen freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (33 %) bzw. Information- und Kommunikation (33 %).
- Frauen (weiß nicht: 30 %) waren seltener im Bilde als Männer (21 %),
- Teilzeitkräfte (weiß nicht: 30 %) seltener als Vollzeitkräfte (23 %).

Es ist ganz klar ersichtlich, dass sich die Randbelegschaften, die nicht dem klassischen (männlichen) Normalarbeitsverhältnis entsprechen, weniger in die Erstellung von Kandidatenlisten für die BR/PV-Wahl eingebunden fühlen.

Politische Bindung der BR/PV-Körperschaften

Noch weniger informiert waren die Beschäftigten darüber, ob die Vorsitzenden ihres BR/PV auf einer **Fraktions-** oder einer **Namens- bzw. Gruppenliste** zur Wahl angetreten waren: 33 Prozent konnten diese Frage nicht beantworten. Die anderen gaben zu 23 Prozent an, dass die Kandidatur auf einer politischen Fraktionsliste, und zu 44 Prozent, dass sie auf einer nicht parteipolitischen Liste erfolgt sei. Besonders wenig informiert waren...

- ... geringfügig (58 %) und befristet Beschäftigte (47 %) sowie Leih- und Zeitarbeiter/innen (39 %).
- ... Teilzeitkräfte (43 %), die im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten (29 %) deutlich unterinformiert waren.
- ... Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund (42 %), und zwar insbesondere jene der zweiten Generation (46 %).
- ... Pflichtschulabsolventen/innen (41 %) und Schulabbrecher/innen (43 %).
- ... junge Arbeitnehmer/innen unter 25 Jahren (weiß nicht: 64 %), aber auch die 25- bis 29-Jährigen wussten nur unterdurchschnittlich Bescheid (43 %). Gut informiert zeigten sich hingegen die älteren Beschäftigten (weiß nicht: > 50 Jahre: 21 %, 40-49 Jahre: 28 %).

Ein Vergleich mit den Antworten der BR/PV-Mitglieder auf die Frage, ob sie selbst bei der letzten Wahl auf einer **Fraktionsliste** oder einer **Namens-/Gruppenliste** kandidiert hätten, zeigt, dass jeweils ein Anteil von 23 Prozent genannt wird. Das lässt darauf schließen, dass die Beschäftigten über das Antreten von Fraktionslisten im Allgemeinen gut Bescheid wissen.

Eine stärkere Position haben die **Fraktionslisten** – nicht überraschend – in großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, insbesondere in jenen mit mehr als 1.000 Mitarbeiter/innen (43 %; 500 bis 1.000: 38 %), in öffentlichen Unternehmen (55 %) und ausgegliederten Dienststellen (53 %). Eine schwächere Position haben sie in privaten Unternehmen (15 %) und Nonprofit Organisationen (3 %). Ganz freigestellte (39 %) und langgediente (46 %) BR/PV-Mitglieder sind vergleichsweise oft deklarierte Mitglieder einer gewerkschaftlichen Fraktion.

Die Betriebsräte und Personalvertretungen: Strukturmerkmale der Gremien

- ▶ 42 Prozent der **BR/PV-Mitglieder** bestätigen, dass es einen **Zentralbetriebsrat** im Unternehmen gibt. Je größer das Unternehmen ist, desto eher ist dort naturgemäß auch ein Zentralbetriebsrat installiert (bei mehr als 1.000 Beschäftigten zu 61 %). Auch in öffentlichen Unternehmen (65 %) und ausgegliederten Dienststellen (77 %) arbeitet vergleichsweise oft ein Zentralbetriebsrat, in privaten Unternehmen (34 %) und Nonprofit Organisationen (28 %) vergleichsweise selten. Die in Arbeiter-BR tätigen Arbeitnehmervertreter/innen haben relativ selten einen Zentralbetriebsrat im Unternehmen (34 %), die ganz freigestellten (52 %) und die über mehr als vier BR/PV-Perioden hinweg aktiven (59 %) überdurchschnittlich oft.
- ▶ Jede/r fünfte **Beschäftigte mit BR/PV** weiß nicht, ob in dem Unternehmen, in dem er/sie arbeitet, ein **Zentralbetriebsrat** eingerichtet ist. Auch hier sind wieder jene Gruppen besonders schlecht informiert, die bezüglich der Kandidaten/innen für die BR/PV-Wahlen Wissensdefizite aufweisen (siehe Kap. 5.3, Abschnitt: Einbindung der Beschäftigten in die Erstellung der Kandidatenliste): junge Arbeitnehmer/innen bis 24 Jahre (weiß nicht: 43 %), schlecht Ausgebildete (nur Pflichtschule: 34 %), geringfügig (38 %) und befristet (39 %) Beschäftigte, Leih- und Zeitarbeiter/innen (35 %) sowie Teilzeitkräfte (29 %). Die Angaben der Beschäftigten über das Vorhandensein eines Zentralbetriebsrats sind übrigens gegenüber jenen der BR/PV-Mitglieder überschätzt: Laut Arbeitnehmer/innen mit einer betrieblichen Interessenvertretung haben 53 Prozent einen solchen (BR/PV: 42 %).
- ▶ Mehr als zwei Drittel der **BR/PV-Mitglieder** gab an, dass nur eine **Liste in ihrem BR/PV** vertreten ist, 22 Prozent nannten zwei Listen und sieben Prozent mehr als zwei. BR/PV, in denen mehr als zwei Listen kooperieren müssen, sind also selten. Sie sind vor allem in Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten zu finden (29 %), außerdem in ausgegliederten Dienststellen (20 %). Betriebsräte mit nur einer Liste arbeiten vor allem in Unternehmen mit bis zu 200 Beschäftigten sowie in Nonprofit Organisationen (88 %).
- ▶ Im Schnitt hat ein Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung sechs **Mitglieder** (MW: 5,9). Die meisten **Arbeitnehmervertreter/innen** sind in Gremien mit drei (18 %), vier (22 %) oder fünf (20 %) Mitgliedern aktiv. Acht Prozent arbeiten – laut eigener Wahrnehmung – in BR/PV, die nur aus ein bis zwei Personen bestehen, zwölf Prozent in solchen, die mit mindestens zehn Personen besetzt sind.

Tabelle 45: Größe der BR/BV (ohne Ersatzmitglieder) nach Betriebsgröße, BR/PV-Mitglieder – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

		BR/PV-Mitglieder	
		Anzahl der Beschäftigten im Betrieb	
2012	alle	< 20	> 1.000
GESAMT	500	62	28
ANZAHL DER MITGLIEDER			
1 bis 2	8	35	4
3	18	16	4
4	22	18	4
5	20	13	7
6	11	6	7
7 bis 9	9	2	18
10 oder mehr	12	8	57
Mittelwert	5,9	4,4	11,6

Die Anzahl der Mitglieder variiert relativ wenig zwischen den verschiedenen BR/PV-Gruppen, einige **Unterschiede** lassen sich aber dennoch feststellen:

- Naturgemäß hängt die Größe der Vertretungsgremien mit jener der Unternehmen direkt zusammen. Es ist hier zwar kein linearer Verlauf festzumachen – also die Anzahl der BR/PV-Mitglieder steigt nicht parallel zu jener der Beschäftigten im Unternehmen an –, aber in den kleinen Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeiter/innen finden sich die mit Abstand meisten kleinen BR/PV mit ein bis zwei Mitgliedern. Ein gutes Drittel der in solchen Unternehmen engagierten Arbeitnehmervertreter/innen (35 %) sitzt in solch kleinen BR/PV. Dementsprechend niedrig ist in diesen Betrieben auch der Mittelwert für die BR/PV-Größe. Er beläuft sich auf 4,4 Personen. Genau umgekehrt stellt sich die Situation in den Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten dar: Dort sind die BR/PV im Schnitt 11,6 Personen stark, und 57 Prozent der BR/PV-Mitglieder arbeiten in Gremien mit mindestens zehn Personen.
- Arbeiter-BR sind im Schnitt eher groß (MW: 6,6), gemeinsame BR/PV eher klein (MW: 5,4).
- Ganz (MW: 8,2) und teilweise (MW: 7,3) freigestellte BR/PV-Mitglieder sind in überdurchschnittlich großen Gremien eingebunden.
- Auch in öffentlichen Unternehmen sind die BR/PV-Körperschaften vergleichsweise groß (MW: 6,5).

► Die Arbeitnehmervertreter/innen arbeiten zu 61 Prozent in Gremien, in denen keine einzige Person **freigestellt** ist. Ein knappes Viertel berichtet von einem einzigen (ganz oder teilweise) freigestellten

Mitglied, sechs Prozent von zwei freigestellten Personen. Es bleiben acht Prozent, in deren BR/PV drei oder mehr Mitglieder eine Freistellung haben. Die Anzahl der Freistellungen steht in einem engen Zusammenhang mit der Größe des Betriebs und – wieder damit zusammenhängend – mit der Größe des Betriebsrats bzw. der Personalvertretung.

- In Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten ist normalerweise niemand freigestellt. Dies gilt für rund 80 Prozent der dort tätigen BR/PV-Mitglieder; zehn Prozent von ihnen berichteten von einem freigestellten Mitglied.
- Auch in Betrieben mit 100 bis 200 Mitarbeiter/innen müssen die BR/PV-Mitglieder zu 55 Prozent in Gremien ohne Freistellungen arbeiten. Allerdings steigt der Anteil jener, in deren BR/PV eine Person (ganz oder teilweise) freigestellt ist, auf über ein Viertel.
- In Unternehmen mit 200 bis 500 Beschäftigten sind die Belegschaftsvertreter/innen etwa gleich häufig in BR/PV ohne Freistellung (42 %) und in solchen mit einer Freistellung (44 %) tätig.
- Bei einem Beschäftigtenstand zwischen 500 und 1.000 Personen sinkt der Anteil der BR/PV-Mitglieder, in deren Gremium niemand freigestellt ist, auf 19 Prozent. Fast zwei Drittel – und damit die eindeutige relative Mehrheit – berichten von einer einzigen Freistellung, 14 Prozent von zwei Freistellungen.
- Noch einmal anders sieht die Situation in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Mitarbeiter/innen aus: 18 Prozent der Arbeitnehmervertreter/innen sind dort in Gremien ohne Freistellung aktiv. Jede/r Vierte berichtet von einer einzigen Freistellung, jede/r Fünfte von zwei und noch einmal jede/r Fünfte von drei Freistellungen. Weit überdurchschnittlich hoch ist hier der Anteil jener, die in BR/PV arbeiten, in denen mehr als vier Personen freigestellt sind: Er liegt bei elf Prozent, im Gesamtdurchschnitt bei zwei Prozent.
- BR/PV-Mitglieder aus Vertretungsgremien, die mit maximal vier Personen besetzt sind, gaben weit überdurchschnittlich oft an, dass es bei ihnen keine Freistellung gebe (1-3 Mitglieder: 88 %, 4 Mitglieder: 77 %). In BR/PV mit sechs Mitgliedern gilt dies für 49 Prozent der Befragten, in jenen mit mindestens sieben Mitgliedern nur noch für 20 Prozent.

Tabelle 46: Ganz/teilweise freigestellte Mitglieder in BR/BV nach Betriebsgröße, BR/PV-Mitglieder – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

		BR/PV-Mitglieder					
		Anzahl der Beschäftigten im Betrieb					
2012	alle	< 20	20-99	100-199	200-499	500-1.000	• ≥
GESAMT	500	62	195	91	86	37	28
GANZ/TEILWEISE FREIGESTELLT							
niemand	61	82	80	55	42	19	18
ein Mitglied	24	10	10	27	44	65	25
zwei Mitglieder	6	6	3	3	7	14	21
drei Mitglieder	3	-	3	3	2	-	21
vier Mitglieder	3	-	3	9	1	-	4
mehr als vier Mitglieder	2	2	2	1	2	3	11

Weitere **Trends** bezüglich der Freistellung der BR/PV-Mitglieder sind:

- In privaten Unternehmen und Nonprofit Organisationen arbeiten BR/PV-Mitglieder etwas öfter als der Durchschnitt in Gremien ohne Freistellungen (beide 66 %), in öffentlichen Unternehmen (41 %) und ausgegliederten Dienststellen (50 %) deutlich seltener als der Durchschnitt.
- Nicht-Gewerkschaftsmitglieder arbeiten überdurchschnittlich oft in Gremien ohne Freistellungen (73 %).
- Mitglieder von Arbeiter-BR sind relativ selten in Gremien ohne Freistellungen (55 %) aktiv.

5.4. Die Betriebsrats- und Personalvertretungsmitglieder: Profil der Personen

Entsprechend der Definition der Zielgruppe für die Befragung gehört die große Mehrheit der **Arbeitnehmervvertreter/innen** einem **Betriebsrat** an, nämlich 97 Prozent; in einer **Personalvertretung** arbeitet nur eine kleine Minderheit von drei Prozent.

- Die BR/PV-Mitglieder sind zu 19 Prozent in einem **Zentralbetriebsrat** aktiv, zu sieben Prozent im **Aufsichtsrat** einer Konzernvertretung und zu einem Prozent in einem **Europäischen Betriebsrat**. Elf Prozent sind **Funktionäre/innen in der Gewerkschaft**. Über zwei Drittel jedoch haben keine dieser Funktionen inne. Dieser hohe Anteil von zusätzlichen Funktionen ist dem Umstand geschuldet, dass in der Auswahl der Befragungspersonen Vorsitzende der Vertretungsgremien stärker als dem realen Anteil entsprechend berücksichtigt wurden.

Tabelle 47: Funktionen der BR/PV-Mitglieder – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	BR/PV-Mitglieder
GESAMT	500
FUNKTION	
Vorsitzende/r oder Mitglied in einem Zentralbetriebsrat	19
Mitglied in einem Europäischen Betriebsrat	1
Mitglied im Aufsichtsrat einer Konzernvertretung	7
Funktionäre/in in der Gewerkschaft	11
nichts davon	67

- Die befragten **BR-Mitglieder** haben zu 47 Prozent die Funktion von Vorsitzenden, der Rest arbeitet als einfache Mitglieder. 43 Prozent arbeiten in einem **Angestelltenbetriebsrat**, 30 Prozent in einem **Arbeiterbetriebsrat** und 27 Prozent in einem **gemeinsamen**. Frauen sind überdurchschnittlich oft in Angestellten-BR (52 %) und vergleichsweise selten in Arbeiter-BR (21 %) aktiv. In privaten Unternehmen ist der Anteil der Arbeiter-BR vergleichsweise hoch (37 %), vergleichsweise niedrig ist er in den anderen drei Unternehmensarten: in ausgegliederten Dienststellen (17 %), öffentlichen Unternehmen (16 %) und – besonders niedrig – in Nonprofit Organisationen (3 %). Diese Differenzen werden in den Nonprofit Organisationen vor allem von den Angestellten-BR ausgeglichen, die dort einen Anteil von 72 Prozent erreichen, in den öffentlichen und ausgegliederten Betrieben eher von den gemeinsamen BR (37 bzw. 38 Prozent). In diesen Verteilungen spiegeln sich die Belegschaftsstrukturen in Kombination mit den Betriebsgrößen wider. Gemeinsame Betriebsratskörperschaften sind vorwiegend in jenen Organisationen zu erwarten, in denen sowohl Arbeiter/innen als auch Angestellte beschäftigt sind, aber eine der beiden Gruppen kein quantitatives Ausmaß erreicht, das die Installierung einer speziellen Vertretung rechtfertigen würde.

78 Prozent aller BR/PV-Mitglieder, die in einem Gremium arbeiten, in dem mehrere Listen vertreten sind (n = 157), gehören der **Mehrheitsliste** an. Dieser Wert ist wiederum durch die Fokussierung auf die Vorsitzenden überschätzt:

- In Arbeiter-BR ist dieser Anteil deutlich höher (90 %), in Angestellten-BR niedriger (72 %).
- Die BR/PV-Vorsitzenden gehören wesentlich öfter den Mehrheitslisten an (87 %), als die einfachen Mitglieder (72 %),
- Die Langgedienten (mind. 5. Periode: 83 %) gehören eher den Mehrheitslisten an als die mit kürzeren Funktionsperioden (1./2. Periode: 71 %).
- Die ganz (85 %) oder teilweise (87 %) Freigestellten gehören eher den Mehrheitslisten an als die nicht Freigestellten (75 %).
- Gewerkschaftsmitglieder (80 %) gehören öfter den Mehrheitslisten an als Nicht-Mitglieder (67 %).

Funktionsdauer

- Jeweils rund ein Viertel aller Belegschaftsvertreter/innen war zum Zeitpunkt der Befragung in der ersten, der zweiten oder der dritten **BR/PV-Periode** aktiv. 14 Prozent waren bereits viermal gewählt worden, zehn Prozent fünfmal und vier Prozent sechsmal. Deutlich anders sieht die Verteilung bei jenem Zehntel der BR/PV aus, die nicht der Gewerkschaft angehören: Fast drei Viertel von ihnen befanden sich in ihrer ersten oder zweiten Periode, nur zwei Prozent in der fünften und niemand in der sechsten. Nicht-Mitglieder sind also deutlich seltener als Gewerkschaftsmitglieder über mehrere Perioden hinweg aktiv. Sie sind im Vergleich auch jünger, höher qualifiziert, öfter in leitenden Positionen und entstammen eher kleineren Betrieben und den Dienstleistungsbranchen. Ähnliches, wenn auch schwächer ausgeprägt, gilt für Frauen im Vergleich zu Männern: 85 Prozent der weiblichen BR/PV-Mitglieder arbeiteten zum Zeitpunkt des Interviews maximal in ihrer dritten BR/PV-Periode, bei den Männern lautet die Vergleichszahl 68 Prozent. Für eine Gruppe ist es geradezu typisch, in der betrieblichen Mitbestimmung viele Jahre aktiv zu sein: für die ganz freigestellten BR/PV-Mitglieder. Mehr als die Hälfte von ihnen arbeitete schon in der vierten (24 %), fünften (24 %) oder sechsten (9 %) Periode, aber nur neun Prozent in der ersten. Es handelt sich dabei vielfach um jenen Typus von betrieblichen Interessenvertreter/innen, der zu Gunsten der Ausübung der BR/PV-Rolle auf eine mögliche berufliche Karriere verzichtet.

Tabelle 48: Dauer der BR/PV-Tätigkeit – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder				
		kein Gewerk- schaftsmitgl.	Gewerk- schaftsmitgl.	ganz freigestellt	teilweise freigestellt	nicht freigestellt
GESAMT		500				
DAUER						
1. Periode	23	42	20	9	29	22
2. Periode	27	31	27	15	32	27
3. Periode	23	17	23	18	17	24
4. Periode	14	8	14	24	10	13
5. Periode	10	2	11	24	8	9
6. Periode	4	-	4	9	4	3

Zeitaufwand für BR/PV-Tätigkeit

- Ganz **freigestellt** sind nur sieben Prozent aller befragten BR/PV-Mitglieder – mit Fokus auf Vorsitzende, doppelt so viele sind teilweise freigestellt, der Rest – und damit die große Mehrheit von 79 Prozent – gar nicht. Ganz freigestellt sind aktuell 10 Prozent der Vorsitzenden und 2 Prozent der einfachen BR/PV-Mitglieder. Für 1992 und 2002 liegen nur Daten für die ganz Freigestellten vor. Ihr Anteil lag in beiden Jahren unter dem aktuellen: 1992 betrug er sechs Prozent, 2002 nur drei Prozent.

Tabelle 49: Freistellung der BR/PV-Mitglieder – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Gesamt	BR/PV-Mitglieder	
		Unternehmen mit < 20 Beschäftigten	Unternehmen mit > 1.000 Beschäftigten
GESAMT		500	
FREISTELLUNG			
ganz	7	-	32
teilweise	14	3	21
nicht	79	97	46

In Hinblick auf die Freistellung lassen sich einige **Trends** ausmachen:

- Männer sind etwas öfter freigestellt als Frauen (nicht freigestellt – M: 76 %, F: 84 %)
- Gewerkschaftsmitglieder (22 %) sind etwas öfter (ganz oder teilweise) freigestellt als Nicht-Mitglieder (16 %).

- Mit steigender Größe der Unternehmen wächst der Anteil der freigestellten BR/PV-Mitglieder: In Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten gibt es gar keine ganz freigestellten Arbeitnehmervertreter/innen, in jenen mit mehr als 1.000 Mitarbeiter/innen 32 Prozent der befragten Betriebsräte/innen. Ähnliches, wenn auch schwächer ausgeprägt, gilt für die teilweise freigestellten BR/PV-Mitglieder: Ihr Anteil in den Kleinbetrieben beläuft sich auf drei Prozent, in den Großbetrieben auf 21 Prozent. In Summe sind 97 Prozent der Belegschaftsvertreter/innen in Kleinbetrieben nicht freigestellt, in Großbetrieben gilt das nur für 46 Prozent.
- In Arbeiter-BR sind die Mitglieder überdurchschnittlich oft teilweise (21 %) und vergleichsweise selten nicht freigestellt (72 %), in Angestellten-BR relativ oft nicht freigestellt (84 %).
- BR-Vorsitzende (10 %) sind öfter ganz freigestellt als einfache Mitglieder (2 %).
- In öffentlichen Unternehmen und ausgegliederten Dienststellen sind die BR/PV-Mitglieder überdurchschnittlich oft teilweise (21 bzw. 23 %) und vergleichsweise selten nicht (73 bzw. 70 %) freigestellt.

► 59 Prozent der nicht freigestellten Arbeitnehmervertreter/innen erledigen die **BR/PV-Arbeit teilweise in der Arbeitszeit** und teilweise **in der Freizeit**, ein Drittel ausschließlich in der Arbeitszeit und acht Prozent ausschließlich in der Freizeit. Seit 1992 ist dies weitgehend konstant geblieben. Für 2012 gilt:

- Frauen (12 %) bearbeiten ihre Aufgaben etwas öfter ausschließlich in ihrer Freizeit, als dies Männer (6 %) tun.
- Nicht-Gewerkschaftsmitglieder bringen ihre BR/PV-Arbeit deutlich öfter zur Gänze in der Arbeitszeit unter (52 %).
- Dies gilt auch, aber viel schwächer, für Mitglieder von Angestellten-BR (38 %). In den Arbeiter-BR hingegen besteht dazu relativ seltener die Möglichkeit (25 %).
- Auffällig ist auch, dass Vorsitzende und BR/PV in höheren Funktionsperioden einen unterdurchschnittlichen Anteil der BR-Arbeit vollständig in der Arbeitszeit erledigen. Dieser scheinbar paradoxe Befund dürfte mit dem unterschiedlichen Ausmaß der für die Erfüllung erforderlichen Funktion zusammenhängen: einfache Mitglieder können die ihnen übertragenen Vertretungsaufgaben sozusagen leichter zur Gänze in der Arbeitszeit unterbringen. Vorsitzende werden möglicherweise auch öfter in der Freizeit von Kollegen/innen zu dienstrechtlichen Fragen kontaktiert bzw. nehmen auch häufiger an überbetrieblichen oder gewerkschaftlichen Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit teil.

Tabelle 50: BR/PV-Arbeit in Arbeits- und Freizeit, nicht freigestellte BR/PV-Mitglieder – Zeitvergleich
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	nicht freigestellte BR/PV-Mitglieder		
	2012	2002	1992
GESAMT	393	76 ^a	89
BR/PV-ARBEIT			
zur Gänze in der Arbeitszeit	33	35	30
teils in der Arbeitszeit, teils in der Freizeit	59	60	64
zur Gänze in der Freizeit	8	4	6
a = ohne Personen mit Migrationshintergrund			

- Von ihrem Recht auf **Bildungsfreistellung** haben 44 Prozent der **nicht freigestellten BR/PV-Mitglieder** bisher *manchmal* Gebrauch gemacht, 23 Prozent haben dies *häufig* getan und 34 Prozent *noch nie*. Dies entspricht ungefähr der Situation von 1992. 2002 hingegen – bei einem höheren Anteil einfacher BR/PV-Mitglieder in der Stichprobe – gab es deutlich weniger häufige Nutzer/innen (14 %) und mehr gelegentliche (54 %).

Tabelle 51: Nutzung der Bildungsfreistellung, nicht freigestellte BR/PV-Mitglieder – Zeitvergleich
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	nicht freigestellte BR/PV-Mitglieder		
	2012	2002	1992
GESAMT	393	76 ^a	95
BILDUNGSFREISTELLUNG			
häufig genutzt	23	14	30
manchmal genutzt	44	54	45
noch nie genutzt	34	32	35
a = ohne Personen mit Migrationshintergrund			

Bildungsfreistellung wird nicht von allen **Gruppen von BR/PV-Mitgliedern**¹⁴ gleichermaßen genutzt:

- BR/PV-Vorsitzende (nie: 26 %) nehmen sie öfter in Anspruch als einfache Mitglieder (nie: 35 %).
- Bei den freigestellten BR/PV-Mitgliedern – insbesondere den ganz freigestellten (58 %) – sind die Anteile der häufigen Nutzer/innen höher als bei den nicht freigestellten (23 %). Umgekehrt verhält es sich mit den Anteilen jener, die noch nie Bildungsfreistellung genutzt haben (ganz Freigestellte: 18 %, nicht Freigestellte: 34 %).

¹⁴ Basis = alle BR/PV-Mitglieder (N=500): häufige Nutzung der Bildungsfreistellung – 26 %, manchmal – 43 %, noch nie – 31 %

- In den Angestelltenbetriebsräten gibt es überdurchschnittlich viele Mitglieder, die noch nie Bildungsfreistellung genutzt haben (36 %).
- Je größer das Unternehmen ist, desto höher ist der Anteil der häufigen Nutzer/innen der Bildungsfreistellung (< 20 Beschäftigte: 13 %, > 1.000 Beschäftigte: 46 %) und desto geringer ist der Anteil jener, die sie noch nie in Anspruch genommen haben (< 20 Beschäftigte: 48 %, > 1.000 Beschäftigte: 21 %).

Präferierte zukünftige Rolle – Beruf oder Interessenvertretung

- ▶ 36 Prozent der BR/PV-Mitglieder wollen in **Zukunft** weiter in der betrieblichen Mitbestimmung tätig sein, elf Prozent planen, stattdessen ihre berufliche Laufbahn in den Mittelpunkt zu stellen, und 41 Prozent haben vor, beides – BR/PV-Engagement und Beruf – (weiterhin) zu vereinen. Das heißt, mehr als drei Viertel der befragten Arbeitnehmervertreter/innen möchten als solche aktiv bleiben.
- ▶ Sieht man sich Unterschiede in den einzelnen Gruppen an, so fällt auf, dass knapp die Hälfte der weiblichen BR/PV (46 %) in Zukunft beides – die Betriebsratstätigkeit und die berufliche Arbeit – in Betracht ziehen, während männliche Kollegen dies zu 39 Prozent tun. Der Fokus auf die Betriebsratstätigkeit wird dagegen eher von den Männern gesetzt: Vier von zehn Befragten streben dies an, während es von den Frauen nicht ganz drei von zehn in Erwägung ziehen.
- ▶ Ein eindeutiger Zusammenhang lässt in Bezug auf die Funktion in der Körperschaft und damit auf die Freistellung erkennen: Jene, die ganz für die Betriebsratstätigkeit freigestellt sind, streben zu einem Großteil auch in Zukunft die zentrale Tätigkeit als BR/PV an (79 %). Nicht-Freigestellte geben dies zu 31 Prozent an. Vorsitzende wollen sich zu 40 Prozent und jene, die bereits mehr als vier Funktionsperioden absolviert haben, zu 44 Prozent auf die Vertretungsrolle konzentrieren.

5.5. Arbeitsmethoden und -inhalte

Infrastrukturelle Voraussetzungen für die BR/PV-Tätigkeit

- Die **Arbeitsbedingungen der Betriebsräte und Personalvertretungen** scheinen überwiegend gut zu sein: Für mehr als drei Viertel der **BR/PV-Mitglieder** sind die Infrastruktur (z.B. Räumlichkeiten, Arbeitsmaterial) *ausreichend*, für 67 Prozent die zeitlichen Ressourcen und für 71 Prozent die finanzielle Ausstattung. *Viel zu wenig* Infrastruktur haben fünf Prozent der Arbeitnehmervertreter/innen, *viel zu wenig* Zeit elf Prozent und *viel zu wenig* Geld für die Ausübung ihrer Funktion zehn Prozent. Zwischen den Arbeiter-, Angestellten- und gemeinsamen Betriebsratskörperschaften gibt es im Hinblick auf die Ausstattung keine Unterschiede.
- Besonders gut ist die **Infrastruktur** für ganz freigestellte BR/PV-Mitglieder (ausreichend: 94 %) und für die Langgedienten (mindestens in der 5. Periode – ausreichend: 88).
 - Die umfassendsten **zeitlichen Ressourcen** haben – wenig überraschend – die ganz freigestellten BR/PV-Mitglieder (ausreichend: 82 %). Überdurchschnitt gut mit ihrer Zeit kommen außerdem aus: BR/PV-Mitglieder in Unternehmen mit 200 bis 1.000 Beschäftigten (ausreichend: rund 77 %) und Nicht-Gewerkschaftsmitglieder (73 %).
 - Viel zu gering sei die **finanzielle Ausstattung**, meinten überdurchschnittlich viele Befragte aus Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten (16 %). In Betrieben mit 500 bis 1.000 Beschäftigten hingegen scheint sie vergleichsweise besser zu reichen (ausreichend: 81 %).

Tabelle 52: Ressourcen der Betriebsräte und Personalvertretungen, BR/PV-Mitglieder – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012		BR/PV-Mitglieder		
GESAMT		500		
RESSOURCEN		Infrastruktur	zeitliche Ressourcen	finanzielle Ressourcen
	ausreichend	78	67	71
	etwas zu wenig	16	22	15
	viel zu wenig	5	11	10

Arbeitsmethoden und Vernetzung

Teamarbeit sowie die Heranziehung von Experten/innen aus „befeundeten“ Organisationen wie Fachgewerkschaften, ÖGB oder Arbeiterkammer gehören zu den Fixbestandteilen der BR/PV-Tätigkeit. Rund 90 Prozent der **BR/PV-Mitglieder** kennen diese Vorgehensweisen aus den eigenen Gremien. Etwas seltener, aber noch immer häufig, berichten die Befragten von einer Aufgabenteilung mit klaren Zuständig-

keiten im Gremium (79 %), von Erfahrungsaustausch und Kooperationen mit anderen BR/PV (77 %), der Einbindung in gewerkschaftliche Netzwerke (76 %) sowie der Einbindung von Kollegen/innen mit speziellem Fachwissen (75 %). Es entsteht so das Bild von gut vernetzten Vertretungskörpern, vor allem nach außen zu Personen und Einrichtungen mit verwandten Zielen und Interessen. Von ihnen besorgt man sich eher das fehlende Know how als von externen Berater/innen (58 %). Ein gewisser Nachholbedarf scheint bei der Nutzung von Neuen Medien und Sozialen Netzwerke zu bestehen (62 %), die heute untrennbar mit einer funktionierenden Vernetzung verbunden sind, insbesondere wenn man junge Menschen erreichen möchte, was – wie die Daten an anderer Stelle zeigen – mit den herkömmlichen Kommunikationsformen nicht immer zu gelingen scheint. Sich systematisch weiterzubilden gehört zum Verständnis eines Großteils der BR/PV-Mitglieder (72 %), nicht jedoch moderne Managementmethoden zur Anwendung zu bringen (26 %). Man vertraut mehr auf Altbewährtes und Basisdemokratisches: Teamarbeit mit klarer Zuständigkeit und Aufgabenverteilung.

Tabelle 53: Arbeitsmethoden und Vernetzung der BR/PV nach Betriebsgröße, BR/PV-Mitglieder – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder	
		Beschäftigte im Betrieb	
		< 20	> 1.000
GESAMT	500	62	28
ARBEITSMETHODEN UND VERNETZUNG			
Teamarbeit	91	84	96
Heranziehung v. Experten/innen aus Gewerkschaft, AK...	89	79	100
Aufgabenteilung mit klaren Zuständigkeiten	79	61	93
Erfahrungsaustausch, Kooperationen mit anderen BR/PV	77	71	93
Einbindung in gewerkschaftliche Netzwerke	76	63	93
Einbindung v. Kollegen/innen mit speziellem Fachwissen	75	76	93
systematische Weiterbildung	72	56	93
Nutzung von Neuen Medien und Sozialen Netzwerke	62	65	79
Heranziehung von sonstigen externen Berater/innen	58	48	75
Einsatz von modernen Managementmethoden	26	27	46

- Bei allen Punkten lässt sich ein Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und der Häufigkeit, mit der die BR/PV die Arbeits- und Vernetzungsinstrumente zur Anwendung bringen (können), feststellen: Je größer das Unternehmen – und damit die Körperschaft – ist, desto häufiger werden die genannten Methoden eingesetzt (siehe Tabelle 53).
- Überdurchschnittlich häufig berichteten auch die BR/PV-Mitglieder aus öffentlichen Unternehmen vom Einsatz der genannten Instrumente, und zwar auch bei jedem davon.

- Bei zwei Punkten weichen die Angaben der Arbeitnehmervertreter/innen aus dem Nonprofit Sektor entscheidend vom Durchschnitt ab: Teamarbeit kommt dort zu 100 Prozent zum Einsatz, moderne Managementmethoden aber nur zu 19 Prozent.
- Die BR/PV-Mitglieder aus ausgegliederten Dienststellen gaben überdurchschnittlich oft an, dass die Weiterbildung mit System erfolge (80 %), Kollegen/innen mit Spezialwissen eingebunden würden (87 %) und mit anderen BR/PV kooperiert werde (87 %).
- Die freigestellten – insbesondere die ganz freigestellten – BR/PV-Mitglieder berichteten überdurchschnittlich oft von der Anwendung der genannten Methoden.
- Wohingegen die Nennungen der Arbeitnehmervertreter/innen, die nicht der Gewerkschaft angehören, bei fast allen Instrumenten unter dem Durchschnitt liegen (Ausnahme: Teamarbeit).

Entscheidungsfindung im BR/PV-Gremium

► **Entscheidungen** werden in den Betriebsräten und Personalvertretungen in der Regel gemeinsam im Gremium getroffen: 70 Prozent der BR/PV-Mitglieder bestätigten, dass die Beschlüsse das Ergebnis eines Diskussionsprozesses seien. Lediglich drei Prozent erklärten, dass die Vorsitzenden ohne vorherige Besprechung allein entscheiden, und ein gutes Viertel, dass in ihren BR/PV beide Möglichkeiten der Entscheidungsfindung zur Anwendung kämen. Für die Art der Entscheidungsfindung spielt die Größe des Unternehmens und der BR/PV sowie die Art des Unternehmens und der BR/PV eine Rolle:

- In großen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten (78 %) – und vor allem in solchen mit mehr als 1.000 (82 %) – sind Entscheidungen auf Basis von Debatten viel eher der Regelfall als in kleineren – vor allem als in jenen mit weniger als 20 Mitarbeiter/innen (60 %).
- In öffentlichen Unternehmen und vor allem in ausgegliederten Dienststellen sind basisdemokratische Entscheidungen vergleichsweise seltener der Normalfall (65 bzw. 57 %) – vergleichsweise öfter wird auf eine Kombination von Diskussion und Entscheidung der Vorsitzenden zurückgegriffen (32 bzw. 40 %).
- In Angestellten-BR steht die konsensuale Entscheidungsfindung vergleichsweise oft auf der Tagesordnung (76 %),
- ebenso in großen BR/PV mit mehr als 6 Mitgliedern (79 %).
- Einfache Mitglieder haben tendenziell öfter den Eindruck (74 %), die Entscheidungen würden konsensual getroffen, als das die Vorsitzenden (69 %) konstatieren. Es sind also offensichtlich

im „Alltagsgeschäft“ der betrieblichen Interessenvertretung immer wieder auf kurzem Wege Entscheidungen vom/von der Vorsitzenden ad hoc zu treffen, mit denen das Gremium nicht betraut wird.

Themenfelder: Aktivitäten, Erfolg, Wichtigkeit

Der folgende Abschnitt befasst sich mit den **Arbeitsinhalten der Betriebsräte und Personalvertretungen**. Hier liegen besonders umfangreiche und detaillierte Daten vor, die interessante Analysen und Vergleiche zulassen. Sowohl die Beschäftigten als auch die BR/PV-Mitglieder wurden gefragt, in welchen Bereichen die BR/PV seit der letzten Wahl aktiv geworden seien. Beide Gruppen wurden gebeten, Noten für den Erfolg dieser Aktivitäten zu verteilen, und schließlich gaben beide Gruppen an, in welchen Aktivitätsfeldern das Eingreifen der BR/PV besonders wichtig erscheint und liefern damit eine Art Rangliste der möglichen Einsatzgebiete der Belegschaftsvertretungen. Darüber hinaus liegen für viele Arbeitsgebiete der BR/PV Vergleichsdaten aus den vergangenen vier Studien vor, so dass auch die wichtigsten Entwicklungen der letzten 40 Jahre nachvollzogen werden können.

- ▶ Aus der Sicht der **Beschäftigten** lassen sich vier **Hauptbetätigungsfelder der BR/PV** (siehe Tabelle 54) erkennen, die von jeweils 54 Prozent genannt wurden: *Arbeitsbelastungen und Gesundheit, Lohn- und Gehaltsfragen, Arbeitnehmerschutz und Sicherheit* sowie *betriebliche Sozialleistungen*. Jeweils über 40 Prozent gaben an, dass ihre BR/PV aktiv geworden sind bei: *Konflikten am Arbeitsplatz* (48 %), der *betrieblichen Weiterbildung* (46 %), bei *Einstellungen und Kündigungen von Arbeitnehmer/innen* (45 %), bei *Umstrukturierungen im Betrieb* und *Arbeitsplatzsicherung* (44 %) sowie bei *Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen* (43 %). Das sind aus der Sicht der Beschäftigten die Top-Neun in der Liste der BR/PV-Aktivitäten. Etwas anders sieht die Reihung der **BR/PV-Mitglieder** selbst aus: An erster Stelle steht bei ihnen die *Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz* (67 %), gefolgt von *Einstellungen und Kündigungen* (63 %), *Arbeitsbelastungen und Gesundheit* (62 %) sowie *Lohn- und Gehaltsfragen* (60 %) – diese vier Arbeitsfelder wurden von jeweils mindestens 60 Prozent der Arbeitnehmervertreter/innen genannt. Von beiden Befragten-Gruppen unter die Top-Vier gereiht wurden also Arbeitsbelastungen und Gesundheit sowie Lohn- und Gehaltsfragen. Ergänzt man die Aktivitätsfelder, die die BR/PV-Mitglieder angegeben haben, auf die Top-Neun, finden sich all jene wieder, die auch von den Beschäftigten unter die ersten neun gereiht wurden. Das heißt, bei der Reihenfolge gibt es zwar Unterschiede, aber darüber, bei welchen Themen die BR/PV insgesamt am meisten aktiv sind, herrscht zwischen den Arbeitnehmer/innen und ihren Vertreter/innen Einigkeit.

Tabelle 54: Arbeitsgebiete der BR/PV: Aktivität, Erfolg, Wichtigkeit, Beschäftigte mit BR/PV und BR/PV-Mitglieder – 2012

(in Prozent für Aktivitäten und Wichtigkeit bzw. Mittelwerte für Erfolg, bezogen auf Gesamtzahl)

	Besch.	BR/PV-Mitgl.	Besch.	BR/PV-Mitgl.	Besch.	BR/PV-Mitgl.
2012	Aktivitäten		Erfolg		Wichtigkeit	
GESAMT	1.376	500	- ^b	- ^b	1.376	500
ARBEITSGEBIETE						
Arbeitsbelastungen/Gesundheit	54	62	2,07	2,36	91	95
Lohn-/Gehaltsfragen	54	60	2,19	2,41	85	86
Arbeitnehmerschutz, Sicherheit	54	56	1,84	1,91	92	96
betriebliche Sozialleistungen	54	54	1,96	2,20	90	92
Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz	48	67	2,00	2,16	90	97
betriebliche Weiterbildung	46	50	1,91	2,12	72	81
Einstellungen/Kündigungen	45	63	2,14	2,30	83	94
Umstrukturierungen/Arbeitsplatzsicherung	44	46	2,20	2,35	87	91
Arbeitszeit-/Urlaubsregelungen	43	56	1,95	2,07	85	91
Fragen der Unternehmensführung	37	40	2,26	2,69	56	70
Vereinbarung von Sozialplänen	36	29	2,04	2,07	87	88
Gleichbehandlung/Antidiskriminierung	35	28	1,75	2,04	89	89
Art des Arbeitsverhältnisses	34	33	2,05	2,16	73	75
Datenschutz, Kontrollmaßnahmen	28	36	1,88	2,04	72	78
Überprüfung der Einkommensberichte	21	25	1,96	2,21	64	60
Bilanz-Kontrolle/Wirtschaftsplanerstellung	19	23	2,22	2,21	47	55
Rekrutierung für BR/PV	- ^a	49	- ^a	2,40	- ^a	79
Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern	- ^a	64	- ^a	2,65	- ^a	74

a = nicht erhoben b = bezogen auf die im jeweiligen Arbeitsfeld Aktiven

Nicht so einig sind sie sich darüber, **wie häufig die Aktivitäten gesetzt werden**. Fast alle Arbeitsgebiete wurden von den **BR/PV-Mitgliedern** öfter genannt als von den **Beschäftigten**. Die größten Einschätzungsunterschiede finden sich bei der *Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz*: 67 Prozent der BR/PV-Mitglieder, aber nur 48 Prozent der Beschäftigten berichteten von diesbezüglichen Aktivitäten ihrer BR/PV. Fast genauso hoch ist die Differenz bei *Einstellungen und Kündigungen von Arbeitnehmer/innen*: 63 Prozent der BR/PV-Mitglieder, aber nur 45 Prozent der Beschäftigten meinen, dass sich die BR/PV auf diesem Gebiet eingesetzt hätten. Die bestehenden Diskrepanzen in der Sicht auf das Tätigkeitsprofil seitens der Vertreter/innen und der von ihnen Vertretenen lassen sich leicht dadurch erklären, dass manche Leistungen und Aktivitätsformen allgemein sichtbar sind und die Belegschaft kollektiv adressieren (z.B. Sicherheit, Sozialleistungen usw.), andere hingegen sich individuell und oft unter Verschwiegenheit an einzelne Mitarbeiter/innen richten (z.B. Konfliktlösungen, Kündigungen usw.). Vor diesem Hintergrund erscheinen die Sichtweisen beider Gruppen auf die betriebsrätlichen Aktivitätsfelder nicht so entfernt.

Ob diese Differenzen zum Beispiel eher auf unterschiedliche Wahrnehmungen oder vielleicht auch auf Kommunikationslücken zwischen den BR/PV und den Arbeitnehmer/innen zurückzuführen sind, kann aus den vorliegenden Daten nicht eindeutig abgeleitet werden, aber Kapitel 5.7 beschäftigt sich mit der Informationsarbeit der BR/PV im Allgemeinen, und daher auch mit eventuellen Informationslücken.

Unterdurchschnittlich aktiv werden die BR/PV sowohl aus der Perspektive der Beschäftigten als auch selbst eingestanden in einer Reihe von Aspekten, die zwar zu ihren legitimen Kontroll- und Mitspracherechten gehören, die aber eher den wirtschaftlichen Kernaufgaben der Geschäftsführung zugeordnet werden und das Arbeitgeber-Arbeitnehmerverhältnis nicht unmittelbar berühren, etwa *Fragen der Unternehmensführung* oder *Prüfung von Einkommensberichten* und *Kontrolle von Bilanzen*. Auch in *Fragen der Art des Arbeitsverhältnisses* agieren BR/PV in ihrer traditionellen Orientierung auf die Kernbelegschaften (und Wähler/innen) eher zurückhaltend. In Analogie zum politischen System könnte man sagen, dass es in der Betriebsdemokratie zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern eine stillschweigende und nicht weiter hinterfragte Aufteilung der „Ressorts“ gibt, wobei die Finanzen und die Wirtschaftspolitik dem Unternehmen, das Sozial-, Kultur- und Gesundheitsressort hingegen den Interessenvertretungen zustünden.

Es bleiben noch die zwei Felder zu erwähnen, bei denen die Beschäftigten mehr Aktivitäten sahen als ihre Vertreter/innen: *Gleichbehandlung* und *Antidiskriminierung* sowie *Vereinbarung von Sozialplänen*.

Nach zwei Betätigungsfeldern von Belegschaftsvertretungen wurden nur die **BR/PV-Mitglieder** gefragt: nach der **Rekrutierung für Betriebsrat bzw. Personalvertretung** und nach der **Werbung von neuen Gewerkschaftsmitgliedern**. Insbesondere der zweite Punkt spielt in den Augen der BR/PV-Mitglieder eine wichtige Rolle. Würden die beiden „Rekrutierungen“ in die obige Rangliste eingefügt, käme jene von Gewerkschaftsmitgliedern auf Platz zwei (64 %) und jene von Nachwuchs- BR/PV-Mitgliedern auf Platz zehn (49 %).

Für einige der abgefragten BR/PV-Aktivitäten liegen **Daten für die letzten 40 Jahre** vor. Demnach haben einerseits die **Beschäftigten** bei fast allen Tätigkeitsfeldern den Eindruck, dass aktuell viel mehr getan würde als noch vor zehn Jahren. Am deutlichsten zeigt sich dies bei den *Fragen der Unternehmensführung* (2002: 16 %; 2012: 37 %) und der *betrieblichen Weiterbildung* (2002: 30 %; 2012: 46 %). Andererseits sind die Nennungshäufigkeiten keineswegs 2012 am höchsten, sondern fast durchgehend – soweit sie vorliegen – in der Erhebung von 1972. Zehn Jahre nach der ersten Befragung, schien es den Beschäftigten, als hätten die Aktivitäten der BR/PV – zum Teil sehr deutlich – abgenommen. Dann stagnierten die Zahlen tendenziell bis 2002 – und stiegen dann eben in den letzten Jahren sehr deutlich an. Nachdem sich aus heutiger Sicht die genauen Umstände (Stichprobenziehung usw.) der Befragung von 1972 nicht mehr rekonstruieren lassen, sind diese stark vom Gesamtbild abweichenden Häufigkeiten eher mit

Vorsicht zur Kenntnis zu nehmen.¹⁵ Eine Erklärung dafür könnte aber auch sein, dass in diesem Jahr mit der Implementierung eines Betriebsverfassungsgesetzes mit umfassenden Mitwirkungskompetenzen die betriebliche Mitbestimmung eine überdurchschnittliche Aufmerksamkeit gewann.

Tabelle 55: Arbeitsgebiete der BR/PV: Aktivitäten aus der Sicht der Beschäftigten (mit BR/PV) – Zeitvergleich
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte mit BR/PV				
	2012	2002	1992	1981	1972
GESAMT	1.376	1.054 ^a	1.373	1.447	4.890
ARBEITSGEBIETE: AKTIVITÄTEN					
Lohn-/Gehaltsfragen ^b	54	48	39	39	69
Arbeitnehmerschutz, Sicherheit ^c	54	42	48	48	58
betriebliche Sozialleistungen	54	49	52	50	63
Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz ⁱ	48	38	j	j	j
betriebliche Weiterbildung ^h	46	30	j	j	j
Einstellungen/Kündigungen	45	48	52	49	59
Umstrukturierungen/Arbeitsplatzsicherung ^g	44	38	44	47	j
Arbeitszeit-/Urlaubsregelungen	43	42	50	49	59
Fragen der Unternehmensführung ^d	37	16	21	18	j
Art des Arbeitsverhältnisses	34	26	j	j	j
Bilanz-Kontrolle/Wirtschaftsplanerstellung ^e	19	10	21	16	20
Erstellen von Wirtschaftsplänen ^f	- ^f	9	14	16	15

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund; b = 1972-2002 – Lohn- und Gehaltsregelungen; c = 1972-2002 – Arbeitsplatzbedingungen/Sicherheitsvorkehrungen; d = 1972-2002 – Unternehmensführung/-ziele; e = 1972-2002 – Kontrolle von Bilanzen; f = 2012 nicht einzeln abgefragt, sondern mit Bilanz-Kontrolle zusammengelegt; g = 1972-2002 – Sicherung von Arbeitsplätzen; h = 1972-2002 – berufliche Weiterbildung; i = 1972-2002 – Probleme am Arbeitsplatz; j = nicht erhoben;

Aus der Sicht der **BR/PV-Mitglieder** verliefen die **Entwicklungsstränge** nicht so eindeutig, weder was die letzten zehn Jahre, noch was die letzten 40 Jahre anlangt. Zwar geben auch die Arbeitnehmervertreter/innen an, dass seit 2002 die Aktivitäten in den Bereichen *Unternehmensführung* (von 34 auf 40 %) und *betriebliche Weiterbildung* (von 45 auf 50 %) gewachsen seien, aber erstens sind die Zuwächse nicht so groß wie aus der Perspektive der Beschäftigten und zweitens stellen sie nicht die größten Veränderungen der letzten zehn Jahre dar. Diese betreffen nämlich (bei allerdings leicht geänderter Formulierung des Items) *Arbeitnehmerschutz und Sicherheit*: Während 2002 die Gremien der befragten BR/PV-Mitglieder noch zu 70 Prozent für *Arbeitnehmerschutz und Sicherheit* eintraten, galt dies 2012 nur für 56 Prozent. Größere Rückgänge der Aktivitäten gab es laut BR/PV-Mitgliedern auch betreffend die *Einstellung und Kündigung von Arbeitnehmer/innen* (-11 %). Dass der *Art des Arbeitsverhältnisses* aus Perspektive der Beschäftigten nun mehr betriebsrätliche Aufmerksamkeit geschenkt wird als noch vor zehn

¹⁵ Laut methodischer Erläuterung der Ersterhebung von 1972 erfolgte die Stichprobenziehung „aus dem im Institut vorliegenden bzw. vom Auftraggeber und von befreundeter Seite zugänglich gemachtem Adressenmaterial“. Siehe auch: Institut für empirische Sozialforschung: Mitbestimmung – eine Forderung der österreichischen Arbeiter und Angestellten, Ergebnisse einer Repräsentativerhebung des Instituts für empirische Sozialforschung und der Sozialwissenschaftlichen Abteilung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien; unveröffentlichter Forschungsbericht, Wien 1973

Jahren, die Interessenvertreter/innen selbst aber eine gegenteilige Tendenz konstatieren, ist möglicherweise auf ein unterschiedliches Verständnis dieses Begriffes zurück zu führen. Erklärungsbedürftig ist allemal, dass sich die immer größere Vielfalt von unterschiedlichen Dienstverhältnissen unter einem organisatorischen Dach, die die zunehmende Fragmentierung der Belegschaften fördert und letztlich die Basis für betriebliche Mitbestimmung untergräbt, sich nicht in einem steigenden oder zumindest gleichbleibenden Aktivitätslevel seitens der BR/PV niederschlägt. Eine Ausnahme scheint hier nur der öffentliche Sektor zu sein, in dem der Status des klassischen Beamten allmählich durch den des Vertragsbediensteten bzw. Angestellten ersetzt wird, die allesamt den Kernbelegschaften angehören, während die genannten neuen Dienstverhältnisse im Privatsektor (geringfügig bzw. befristet Beschäftigte, freie Dienstnehmer/innen, Praktikanten/innen, Zeitarbeiter/innen) allesamt eher den Randbelegschaften zuzurechnen sind, und somit nicht im Fokus der Interessenvertreter/innen stehen.

Tabelle 56: Arbeitsgebiete der BR/PV: Aktivität aus der Sicht der BR/PV-Mitglieder – Zeitvergleich
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	BR/PV-Mitglieder				
2012	2012	2002	1992	1981	1972
GESAMT	500	76 ^a	95	110	522
ARBEITSGEBIETE: AKTIVITÄTEN					
Lohn-/Gehaltsfragen ^b	60	63	66	59	78
Arbeitnehmerschutz, Sicherheit ^c	56	70	68	61	67
betriebliche Sozialleistungen	54	60	65	53	69
Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz ⁱ	67	58	j	j	j
betriebliche Weiterbildung ^h	50	45	j	j	j
Einstellungen/Kündigungen	63	74	71	65	70
Umstrukturierungen/Arbeitsplatzsicherung ^g	46	49	56	52	j
Arbeitszeit-/Urlaubsregelungen	56	57	60	59	65
Fragen der Unternehmensführung ^d	40	34	34	32	j
Art des Arbeitsverhältnisses	33	42	j	j	j
Bilanz-Kontrolle/Wirtschaftsplanerstellung ^e	23	29	35	30	23
Erstellen von Wirtschaftsplänen ^f	- ^f	14	19	22	17

^a = ohne Personen mit Migrationshintergrund; ^b = 1972-2002 – Lohn- und Gehaltsregelungen; ^c = 1972-2002 – Arbeitsplatzbedingungen/Sicherheitsvorkehrungen; ^d = 1972-2002 – Unternehmensführung/-ziele; ^e = 1972-2002 – Kontrolle von Bilanzen; ^f = 2012 nicht einzeln abgefragt, sondern mit Bilanz-Kontrolle zusammengelegt; ^g = 1972-2002 – Sicherung von Arbeitsplätzen; ^h = 1972-2002 – berufliche Weiterbildung; ⁱ = 1972-2002 – Probleme am Arbeitsplatz; ^j = nicht erhoben

Zwischen den **verschiedenen Gruppen von Beschäftigten und BR/PV-Mitgliedern** lassen sich **Unterschiede hinsichtlich der Aktivitäten ihrer BR/PV** bzw. ihrer Wahrnehmung dieser Aktivitäten feststellen:

- Vergleichsweise **weniger Nennungen der Beschäftigten** finden sich bei Pflichtschulabgänger/innen, Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern, Teilzeitkräften, geringfügig Beschäftigten, Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeiter/innen sowie Beschäftigten in der Branche Handel, also grosso modo bei den Randbelegschaften, die in geringerem Maße in die betrieblichen Abläufe integriert sind.

- Vergleichsweise **mehr Nennungen der Beschäftigten** finden sich bei öffentlich Bediensteten (Ausnahme: Bilanz-Kontrolle/Wirtschaftsplanerstellung), Gewerkschaftsmitgliedern sowie Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit mehr als 1.000 Mitarbeiter/innen.
- Vergleichsweise **weniger Nennungen der BR/PV-Mitglieder** finden sich bei Interessenvertreter/innen, die nicht der Gewerkschaft angehören, und solchen in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeiter/innen.
- Vergleichsweise **mehr Nennungen der BR/PV-Mitglieder** finden sich bei Belegschaftsvertreter/innen in Betrieben mit mehr als 1.000 Mitarbeiter/innen, langgedienten BR/PV-Mitgliedern, ganz und teilweise freigestellten Personen sowie – damit zusammenhängend – bei Angehörigen großer Körperschaften.

► Wie eben dargestellt, berichten die Beschäftigten weniger oft von BR/PV-Aktivitäten als die Arbeitnehmervertreter/innen, aber sie bewerten die BR/PV-Arbeit deutlich besser als die Interessenvertreter/innen selbst. Beide Befragten-Gruppen **beurteilten den Erfolg der Aktivitäten der BR/PV** anhand von „Schulnoten“: 1 bedeutete sehr erfolgreich, 5 völlig erfolglos. 1,75 (MW) war die **beste Note**, die von den **Beschäftigten** vergeben wurde, und zwar für das BR/PV-Engagement für **Gleichbehandlung und Antidiskriminierung** (siehe Tabelle 54). Zur Erinnerung: Das ist eines der wenigen Tätigkeitsfelder, die von den Beschäftigten zwar unterdurchschnittlich häufig, aber öfter genannt wurden als von den BR/PV-Mitgliedern. Als ähnlich erfolgreich – alle mit einer Durchschnittsbewertung unter zwei – wurden folgende sechs Aktivitäten eingestuft:

- Arbeitnehmerschutz und Sicherheit (MW: 1,84)
- Datenschutz, Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen (MW: 1,88)
- betriebliche Weiterbildung (MW: 1,91)
- Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen (MW: 1,95)
- betriebliche Sozialleistungen (MW: 1,96)
- Überprüfung der verpflichtenden Einkommensberichte (MW: 1,96).

Es sind nicht unbedingt die häufigen Arbeitsbereiche, die am besten bewertet werden, was durchaus eine gewisse Logik hat: Randthemen werden eher im Falle des Erfolg überhaupt erst wahrgenommen, während die Standardaufgaben von BR/PV immer präsent sind und je nach dem beurteilt werden. Nur vier von den Tätigkeitsfeldern, die sich unter den Top-Neun der Beschäftigten befanden, erhielten einen „Einser“: *Arbeitnehmerschutz und Sicherheit, betriebliche Sozialleistungen, betriebliche Weiterbildung*

sowie *Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen*. Noch am „schlechtesten“, wenn gleich auch mehrheitlich positiv benotet, wurden *Kontrolle der Bilanzen und Erstellung von Wirtschaftsplänen* (MW: 2,22) sowie Aktivitäten, die die *Unternehmensführung/-ziele* betreffen (MW: 2,26) – beides also Arbeitsfelder, die mit dem Management des Unternehmens und wirtschaftlicher Expertise zu tun haben.

Die **BR/PV-Mitglieder** vergaben für ihre eigene Arbeit nur in einem Punkt eine Durchschnittsnote besser als 2: für *Arbeitnehmerschutz und Sicherheit* (MW: 1,91). Erstellt man in Anlehnung an die Beschäftigten auch für die Arbeitnehmervertreter/innen eine Top-Sieben-Liste, dann folgen:

- Gleichbehandlung und Antidiskriminierung (MW: 2,04)
- Datenschutz, Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen (MW: 2,04)
- Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen (MW: 2,07)
- Vereinbarung von Sozialplänen (MW: 2,07)
- betriebliche Weiterbildung (MW: 2,12)
- Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz (MW: 2,16).

Diese Aufstellung deckt sich weitgehend mit der Bestenliste der Beschäftigten, mit zwei Ausnahmen: Für die BR/PV-Mitglieder gehören die *Vereinbarung von Sozialplänen* und *Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz* zu den sieben bestbewerteten Aktivitäten, die Beschäftigten reihten die beiden auf die Plätze neun bzw. acht. Genauso wie die Beschäftigten vergaben die BR/PV-Mitglieder nur für vier ihrer besonders häufig genannten Aktivitäten ihre besten Noten: für die *Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz*, *Arbeitnehmerschutz und Sicherheit*, *Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen* sowie *betriebliche Weiterbildung*. Ein Blick auf das untere Ende der Erfolgsliste bringt eine interessant Übereinstimmung zu Tage: Auch die BR/PV-Mitglieder vergeben ihre schlechteste Wertung ihrer Arbeit bei Fragen der *Unternehmensführung* (MW: 2,69). Fast ebenso schlecht schätzten sie ihren Erfolg beim *Werben von neuen Gewerkschaftsmitgliedern* (MW: 2,65) ein – hier gibt es keinen Vergleich mit den Beschäftigten. An drittletzte Stelle reihten die Arbeitnehmervertreter/innen eine ihrer Kernaufgaben: *Lohn- und Gehaltsfragen* (MW: 2,41), ein Tätigkeitsfeld, das auf der Erfolgsliste der Beschäftigten auf dem viertletzten Platz steht.

Für die Beurteilung des Erfolgs der BR/PV-Arbeit liegt nur für die Perspektive der **Beschäftigten** eine **Zeitreihe** vor, die bis 1972 zurückreicht. Bei der ersten Erhebung schätzten die Befragten den Erfolg der BR/PV vergleichsweise hoch ein. Zehn Jahre später und auch 1992 wurden alle Aktivitäten schlechter bewertet. 2002 folgte eine Umstellung in der Auswertung, die einen direkten Vergleich mit den älteren Erhebungen unmöglich macht: Nicht mehr alle Beschäftigte mit BR/PV wurden als Basis der Berechnungen herangezogen, sondern nur jene, die von einer bestimmten BR/PV-Aktivität berichtet hatten. Darauf

ist der in Tabelle 57 ersichtliche „Quantensprung“ von 1992 auf 2002 in erster Linie zurückzuführen. Durch eine Änderung des Befragungsdesigns ist der Zeitvergleich vorsichtig zu betrachten: Bis 2002 wurde mit den Kategorien *voller Erfolg*, *Teilerfolg* und *kein Erfolg* gewertet, in der letzten Studie mit einem fünfstufigen Notensystem¹⁶. Wenngleich also das jeweilige Zufriedenheitsniveau mit dem Erfolg der jeweiligen Aktivitäten des BR/PV über die Zeit nicht vergleichbar ist, könnte sehr wohl die Veränderung der Erfolgs-Rangliste einen Hinweis auf diesbezügliche Trends liefern. Allerdings sind hier zwischen 2002 und 2012 kaum Verschiebungen erkennbar mit Ausnahme eines leichten „Abrutschens“ im Aspekt *Umstrukturierungen/Arbeitsplatzsicherungen*, wobei das eventuell auch durch eine Änderung der Formulierung bewirkt sein könnte.

Tabelle 57: Arbeitsgebiete der BR/PV: Erfolge aus der Sicht der Beschäftigten (mit BR/PV) – Zeitvergleich (2012: Mittelwerte; 1972-2002: in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte mit BR/PV				
	2012	2002	1992	1981	1972
GESAMT	^a	^k	1.373	1.447	4.890
ARBEITSGEBIETE: ERFOLGE	MW		voller oder Teilerfolg		
Arbeitnehmerschutz, Sicherheit ^c	1,84	90	43	43	51
betriebliche Weiterbildung ^h	1,91	91	j	j	j
Arbeitszeit-/Urlaubsregelungen	1,95	88	44	46	53
betriebliche Sozialleistungen	1,96	82	44	45	58
Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz ⁱ	2,00	82	j	j	j
Art des Arbeitsverhältnisses	2,05	74	j	j	j
Einstellungen/Kündigungen	2,14	73	41	44	51
Lohn-/Gehaltsfragen ^b	2,19	76	48	51	63
Umstrukturierungen/Arbeitsplatzsicherung ^g	2,20	81	38	40	j
Bilanz-Kontrolle/Wirtschaftsplanerstellung ^e	2,22	59	11	10	14
Fragen der Unternehmensführung/-ziele ^d	2,26	66	13	14	j

^a = bezogen auf die im jeweiligen Arbeitsfeld Aktiven; ^b = 1972-2002 – Lohn- und Gehaltsregelungen; ^c = 1972-2002 – Arbeitsplatzbedingungen/Sicherheitsvorkehrungen; ^d = 1972-2002 – Unternehmensführung/-ziele; ^e = 1972-2002 – Kontrolle von Bilanzen; ^f = 2012 nicht einzeln abgefragt, sondern mit Bilanz-Kontrolle zusammengelegt; ^g = 1972-2002 – Sicherung von Arbeitsplätzen; ^h = 1972-2002 – berufliche Weiterbildung; ⁱ = 1972-2002 – Probleme am Arbeitsplatz; ^j = nicht erhoben; ^k = bezogen auf die im jeweiligen Arbeitsfeld Aktiven, ohne Personen mit Migrationshintergrund

- Die **verschiedenen Gruppen von Beschäftigten** bewerten den Erfolg der BR/PV-Arbeit sehr ähnlich, wenn man davon absieht, dass besser Qualifizierte (ab Maturaniveau) und insbesondere Beschäftigte im öffentlichen Sektor mit den Ergebnissen ihrer Vertreter/innen tendenziell weniger zufrieden sind. Branchen- und tätigkeitsspezifische **Unterschiede** lassen sich bei einzelnen Aspekten betriebsrätlicher Aufgaben erkennen.

¹⁶ 1 = sehr erfolgreich, 5 = völlig erfolglos

- **BR/PV-Mitglieder:**
- Vergleichsweise gute Noten verteilen BR/PV-Mitglieder mit ganzer Freistellung, aus Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten und entsprechend großen Körperschaften.
- Vergleichsweise schlechte Noten vergeben BR/PV-Mitglieder – korrespondierend zu den Beschäftigten – aus öffentlichen Unternehmen.

► Anhand der identischen Liste von möglichen **BR/PV-Einsatzbereichen** wurden beide Befragten-Gruppen auch gebeten, jene Themenfelder zu nennen, **bei denen ihnen die Mitsprache des Betriebsrats oder der Personalvertretung besonders wichtig** sei.

Den Beschäftigten liegen demnach **Arbeitnehmerschutz und Sicherheit** in besonderem Maße am Herzen. 92 Prozent stufen dieses Arbeitsgebiet als besonders wichtig ein (siehe Tabelle 54). Die Top-Vier-Bereiche, die von mindestens 90 Prozent genannt wurden, sind:

- Arbeitsbelastungen und Gesundheit (91 %),
- Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz (90 %),
- betriebliche Sozialleistungen (90 %).

Nimmt man noch all jene Arbeitsgebiete hinzu, bei denen mehr als 80 Prozent der Beschäftigten das Eingreifen der BR/PV besonders wichtig finden, erhält man eine Palette von zehn Aufgabenbereichen:

- Gleichbehandlung und Antidiskriminierung (89 %)
- Vereinbarung von Sozialplänen (87 %)
- Umstrukturierungen von Unternehmen und Arbeitsplatzsicherung (87 %)
- Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen (85 %)
- Lohn- und Gehaltsfragen (85 %)
- Einstellung und Kündigung von Arbeitnehmer/innen (83 %)

Nur ein einziges Tätigkeitsfeld wurde von weniger als der Hälfte der Beschäftigten als besonders wichtig eingestuft: die *Kontrolle der Bilanzen und die Erstellung von Wirtschaftsplänen* (47 %). An vorletzter Stelle liegen *Fragen der Unternehmensführung/-ziele* (56 %). Einmal mehr werden also die betriebswirtschaftlichen Aspekte der BR/PV-Arbeit ans Ende gereiht.

Was die Wichtigkeit der Arbeitsgebiete anlangt stimmen die Top-Zehn der BR/PV-Mitglieder mit jenen der Beschäftigten überein, allerdings in einer anderen Priorisierung. Den Arbeitnehmervertreter/innen

erscheint es **am wichtigsten einzugreifen, wenn Konflikte am Arbeitsplatz zu lösen sind** (97 %), an zweiter Stelle liegt der von den Beschäftigten am häufigsten genannte Punkt: **Arbeitnehmerschutz und Sicherheit** (96 %). Dann folgen:

- Arbeitsbelastungen/Gesundheit (95 %)
- Einstellungen/Kündigungen (94 %)
- betriebliche Sozialleistungen (92 %)
- Umstrukturierungen/Arbeitsplatzsicherung (91 %)
- Arbeitszeit-/Urlaubsregelungen (91 %)
- Gleichbehandlung/Antidiskriminierung (89 %)
- Vereinbarung von Sozialplänen (88 %)
- Lohn-/Gehaltsfragen (86 %).

Genauso wie bei den bereits realisierten BR/PV-Aktivitäten **übertreffen auch hier die Nennungen der Arbeitnehmervertreter/innen fast immer jene der Arbeitnehmer/innen**. Die ersten sieben Aufgabenfelder auf der Top-Zehn-Liste der BR/PV-Mitglieder werden jeweils von mehr als 90 Prozent für sehr wichtig gehalten, die restlichen drei von mehr als 85 Prozent. Der größte Unterschied in der subjektiven Bedeutung zeigt sich bei den *Fragen der Unternehmensführung*: 70 Prozent der BR/PV-Mitglieder, aber nur 56 Prozent der Beschäftigten geben diesem Arbeitsfeld hohe Bedeutung. Trotz der wesentlich zahlreicheren Nennungen liegen die *Fragen der Unternehmensführung* aber auch auf der Prioritätenliste der BR/PV-Mitglieder an vorletzter Stelle und – ebenfalls wie bei den Beschäftigten – die *Kontrolle von Bilanzen und die Erstellung von Wirtschaftsplänen* am letzten Platz. Interessant ist der zweite Punkt, den die Beschäftigten deutlich weniger wichtig nehmen als die BR/PV-Mitglieder, handelt es sich dabei doch um eine klassische Aufgabe der BR/PV: Bei der *Einstellung und Kündigung von Arbeitnehmer/innen* ist es nach Ansicht von 94 Prozent der Belegschaftsvertreter/innen sehr wichtig, dass sie sich einschalten. Von den Beschäftigten sind 83 Prozent dieser Meinung.

Vergleicht man das Ausmaß, in dem die verschiedenen **BR/PV-Aktivitäten bereits gesetzt** werden, mit der **Wichtigkeit, die ihnen zugeschrieben** wird, zeigt sich eines auf den ersten Blick (siehe Tabelle 54): Die Nennungshäufigkeiten für die zugeschriebene Wichtigkeit übertreffen stets jene für die geübte Praxis. Man könnte daraus die subjektive Erfahrung eines latenten Defizits betriebsrätlicher Aufgabenerfüllung ableiten: Was immer an Bemühungen unternommen wird, angesichts der vorhandenen Möglichkeiten bleiben diese immer hinter den Erfordernissen zurück. Das gilt für **Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder**. Es müssen also Priorisierungen vorgenommen werden, bei denen bestimmte „Randthemen“,

etwa der Blick auf die wirtschaftlichen Entscheidungen oder auf Randbereiche der Belegschaften gegenüber Ad hoc - Notwendigkeiten das Nachsehen haben.

Am weitesten ist die Kluft zwischen Aktivität und Wichtigkeit, und zwar bei beiden Gruppen, bei *Gleichbehandlung und Antidiskriminierung* sowie *Vereinbarung von Sozialplänen*. Jeweils 89 Prozent halten Gleichbehandlung für besonders wichtig, aber nur 35 Prozent der Beschäftigten und 28 Prozent der BR/PV-Mitglieder berichten von diesbezüglichen Aktivitäten der BR/PV. Bei den Sozialplänen sehen die Diskrepanzen ähnlich aus, sind aber nachvollziehbar, weil es sich hier um einen Aufgabenbereich handelt, der nicht zum „Alltagsgeschäft“ von Betriebsratskörperschaften handelt. Die eben beschriebenen Differenzen sind nicht also nicht in jedem Fall als Indikator für eine eventuelle „Versorgungslücke“ zu betrachten, sondern unterstreichen eher die Bedeutung, die die Beschäftigten, und natürlich auch die BR/PV-Mitglieder selbst, der Arbeit der Betriebsräte und Personalvertretungen zuweisen.

Um trotzdem einen Eindruck davon zu gewinnen, ob und wie die Aktivitäten mit den Prioritäten der Beschäftigten und der BR/PV-Mitglieder zusammenpassen, können die Reihungen der Themenfelder in den jeweiligen Ranglisten der Aktivität, des Erfolgs und der Wichtigkeit miteinander verglichen werden, zum Beispiel: Die Beschäftigten halten *Arbeitnehmerschutz und Sicherheit* für das wichtigste Arbeitsfeld, deshalb steht es auf der Wichtigkeitsliste auf Platz 1. Auf welchem Rangplatz steht nun dieser Tätigkeitsbereich auf der Aktivitätenliste und wo in der Liste der Erfolgswertungen? Diese „Zahlenspielerien“ liefern nur Annäherungen, weil sie nicht absolute, sondern relative Zahlen vergleichen. Bei Interpretationen ist also Vorsicht angebracht.

Tabelle 58: Rangordnung der Arbeitsgebiete der BR/PV anhand der Anzahl der Nennungen (Aktivität, Wichtigkeit) bzw. der Mittelwerte (Erfolg), Beschäftigte mit BR/PV – 2012

2012	Beschäftigte mit BR/PV		
	Aktivitäten	Erfolg	Wichtigkeit
GESAMT	1.376	- ^a	1.376
ARBEITSGEBIETE: RANGORDNUNG			
Arbeitnehmerschutz, Sicherheit	1.	2.	1.
Arbeitsbelastungen/Gesundheit	1.	11.	2.
Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz	5.	8.	3.
betriebliche Sozialleistungen	1.	6.	3.
Gleichbehandlung/Antidiskriminierung	12.	1.	5.
Umstrukturierungen/Arbeitsplatzsicherung	8.	14.	6.
Vereinbarung von Sozialplänen	11.	9.	6.
Lohn-/Gehaltsfragen	1.	13.	8.
Arbeitszeit-/Urlaubsregelungen	9.	5.	8.
Einstellungen/Kündigungen	7.	12.	10.
Art des Arbeitsverhältnisses	13.	10.	11.
betriebliche Weiterbildung	6.	4.	12.
Datenschutz, Kontrollmaßnahmen	14.	3.	12.
Überprüfung der Einkommensberichte	15.	7.	14.
Fragen der Unternehmensführung	10.	16.	15.
Bilanz-Kontrolle/Wirtschaftsplanerstellung	16.	15.	16.

a = bezogen auf die im jeweiligen Arbeitsfeld Aktiven

Von den fünf wichtigsten Arbeitsgebieten der BR/PV in den Augen der **Beschäftigten** gehören vier zu jenen fünf, die – wieder aus Sicht der Arbeitnehmer/innen – am häufigsten bereits bearbeitet werden. Das heißt, es gibt eine weitgehende Übereinstimmung zwischen der Bedeutung, die den Arbeitsfeldern gegeben wird, und ihrer Realisierung, und zwar nicht nur für die Top-Fünf auf der Wichtigkeitsliste. Auch auf den Plätzen sechs bis neun finden sich vier Übereinstimmungen. Jene zwei Themenfelder, die zwar den Beschäftigten sehr wichtig sind, die aber nicht dementsprechend häufig von den BR/PV bearbeitet werden, sind *Gleichbehandlung und Antidiskriminierung* (Wichtigkeit: Platz 5, Aktivität: Platz 12) sowie *Vereinbarung von Sozialplänen* (Wichtigkeit: Platz 6, Aktivität: Platz 11). Umgekehrt, werden zahlreiche Aktivitäten für *betriebliche Weiterbildung* (Wichtigkeit: Platz 12, Aktivität: Platz 6) und in *Fragen der Unternehmensführung* (Wichtigkeit: Platz 15, Aktivität: Platz 10) gesetzt, beides ist den Beschäftigten vergleichsweise weniger wichtig.

Bezieht man in den Vergleich auch noch die **Noten für den Erfolg** der bereits gesetzten Maßnahmen ein, kann für jede Maßnahme ein differenziertes Bild gezeichnet werden, zum Beispiel für die fünf Themenfelder, die den **Beschäftigten** am wichtigsten sind:

- Bei **Arbeitnehmerschutz und Sicherheit** passen Wichtigkeit und Aktivitäten zusammen und der Erfolg der Maßnahmen wird ebenfalls als sehr hoch eingeschätzt.

- Anders sieht es beim zweitwichtigsten Arbeitsfeld aus, bei **Arbeitsbelastungen und Gesundheit**: Zwar entspricht die Häufigkeit der Aktivitäten in etwa der zugeschriebenen Bedeutung, aber der Erfolg lässt vergleichsweise zu wünschen übrig.
- Bei der **Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz** hinken die Aktivitäten ganz leicht hinter der Wichtigkeit her. Die Einschätzung des Erfolgs hingegen hinkt aber sowohl hinter der Wichtigkeit als auch hinter den Aktivitäten her. Gerade bei diesem Leistungsaspekt ist aber möglicherweise ein Erfolg auch nicht so leicht beobachtbar, weil er sich üblicherweise auf wenige Beteiligte bezieht.
- Bei den **betrieblichen Sozialleistungen** werden die BR/PV aus der Sicht der Beschäftigten öfter aktiv als dies ihrem Platz auf der Wichtigkeitsliste entspricht, der Erfolg entspricht nicht ganz den Reihungen in der Wichtigkeits- und der Aktivitätenliste. Hier könnte mitschwingen, dass Arbeitnehmer/innen, insbesondere solche mit höherem Dienstalter, über die Jahre tendenzielle Einschnitte wahrnehmen.
- Große Differenzen zeigen sich bei **Gleichbehandlung und Antidiskriminierung**: Das in den Augen der Beschäftigten fünftwichtigste Arbeitsfeld, liegt bei der Häufigkeit der Aktivitäten zwar nur an zwölfter Stelle, aber was gemacht wird, erhielt die besten Noten überhaupt.

Ebenfalls aus den Reihungen kann abgeleitet werden, **ob sich die Prioritäten der BR/PV-Mitglieder im Großen und Ganzen in ihren eigenen Aktivitäten widerspiegeln**. Interessanterweise weichen die Top-Zehn auf der Wichtigkeits- und der Aktivitätsliste bei den Arbeitnehmervertreter/innen etwas stärker voneinander ab als bei den Arbeitnehmer/innen selbst. Unter den ersten fünf gibt es nur drei Übereinstimmungen und unter den ersten zehn nur sieben. Auf der Wichtigkeitsliste einen deutlich höheren Rangplatz als auf der Aktivitätenliste haben von den wichtigsten Zehn:

- *Arbeitnehmerschutz und Sicherheit* (Wichtigkeit: Platz 2, Aktivität: Platz: 6)
- *betriebliche Sozialleistungen* (Wichtigkeit: Platz 5, Aktivität, Platz: 8)
- *Umstrukturierungen und Arbeitsplatzsicherung* (Wichtigkeit: Platz 6, Aktivität, Platz: 11)
- *Gleichbehandlung und Antidiskriminierung* (Wichtigkeit: Platz 8, Aktivität, Platz: 16)
- *Vereinbarung von Sozialplänen* (Wichtigkeit: Platz 9, Aktivität, Platz: 15).

Daraus kann man vorsichtig ableiten, dass die BR/PV-Mitglieder selbst für diese fünf Arbeitsfelder einen gewissen Handlungsbedarf sehen. Gut abgedeckt bzw. im Augenblick vielleicht nicht vorrangig sind die *Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern* (Wichtigkeit: Platz 15, Aktivität, Platz: 2), *betriebliche Weiterbil-*

ung (Wichtigkeit: Platz 11, Aktivität, Platz: 9) sowie *Rekrutierung für BR/PV* (Wichtigkeit: Platz 12, Aktivität, Platz: 10).

Tabelle 59: Rangordnung der Arbeitsgebiete der BR/PV anhand der Anzahl der Nennungen (Aktivität, Wichtigkeit) bzw. der Mittelwerte (Erfolg), BR/PV-Mitglieder – 2012

2012	BR/PV-Mitglieder		
	Aktivitäten	Erfolg	Wichtigkeit
GESAMT	500	- ^a	500
ARBEITSGEBIETE: RANGORDNUNG			
Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz	1.	7.	1.
Arbeitnehmerschutz, Sicherheit	6.	1.	2.
Arbeitsbelastungen/Gesundheit	4.	14.	3.
Einstellungen/Kündigungen	3.	12.	4.
betriebliche Sozialleistungen	8.	9.	5.
Umstrukturierungen/Arbeitsplatzsicherung	11.	13.	6.
Arbeitszeit-/Urlaubsregelungen	6.	4.	6.
Gleichbehandlung/Antidiskriminierung	16.	2.	8.
Vereinbarung von Sozialplänen	15.	4.	9.
Lohn-/Gehaltsfragen	5.	16.	10.
betriebliche Weiterbildung	9.	6.	11.
Rekrutierung für BR/PV	10.	15.	12.
Datenschutz, Kontrollmaßnahmen	13.	2.	13.
Art des Arbeitsverhältnisses	14.	7.	14.
Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern	2.	17.	15.
Fragen der Unternehmensführung	12.	18.	16.
Überprüfung der Einkommensberichte	17.	10.	17.
Bilanz-Kontrolle/Wirtschaftsplanerstellung	18.	10.	18.
a = bezogen auf die im jeweiligen Arbeitsfeld Aktiven			

Auch für die **BR/PV-Mitglieder** sollen die **Noten für den Erfolg** in den Vergleich einbezogen werden. Insgesamt bewerten die Belegschaftsvertreter/innen den Erfolg „ihrer“ wichtigen Arbeitsgebiete deutlich kritischer, als dies die Beschäftigten tun:

- **Konflikte am Arbeitsplatz zu lösen**, liegt auf der Wichtigkeits- und der Aktivitätenliste je auf Platz eins, die Benotung ist vergleichsweise schlecht: Der Mittelwert für den Erfolg erreicht nur Platz 7.
- **Arbeitnehmerschutz und Sicherheit** sind den BR/PV-Mitgliedern sehr wichtig, die Aktivitäten halten da nicht ganz mit, der Erfolg aber schon: Platz 1.
- Bei **Arbeitsbelastungen und Gesundheit** passen Wichtigkeit und Aktivitäten gut zusammen, nur der Erfolg lässt vergleichsweise zu wünschen übrig: Platz 14.

- Auch bei **Einstellungen und Kündigungen von Arbeitnehmer/innen** stimmen Wichtigkeit und Aktivität nahezu überein, die Benotung ist aber auch hier vergleichsweise schlecht: Platz 12.
- Bei den **betrieblichen Sozialleistungen** korrespondieren Aktivitäten und Erfolg gut – beide entsprechen allerdings nicht der guten Platzierung auf der Wichtigkeitsliste.

Nachdem jetzt für die Gegenwart der Stellenwert der möglichen Arbeitsfelder von BR/PV ausführlich analysiert wurde, fehlt noch der **Blick in die Vergangenheit**. Ein Vergleich ist allerdings nur für die Jahre 1981 bis 2002 möglich. Dass die **Beschäftigten** und die **BR/PV-Mitglieder** den einzelnen Aufgabengebieten (siehe Tabelle 60) scheinbar aktuell eine so große Wichtigkeit zugemessen haben wie nie zuvor, ist aus den unterschiedlichen Bedingungen einer Face to Face und einer telefonischen Befragung erklärbar. Es handelt sich bei dieser „Bedeutungssteigerung“ also um ein Methodenartefakt, das daher rührt, dass bei einer persönlichen Befragung eine Themenliste vorgelegt wird, während bei der telefonischen Befragung jeder Leistungsaspekt einzeln vorgelesen werden muss und nicht die gesamte Palette übersichtlich vorliegt, aus der dann eine geringere Anzahl „besonders wichtiger“ Punkte ausgewählt werden kann.

Tabelle 60: Arbeitsgebiete der BR/PV: Wichtigkeit aus der Sicht der Beschäftigten (mit BR/PV) – Zeitvergleich
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte mit BR/PV			
	2012	2002	1992	1981
GESAMT	1.376	1.054 ^a	1.373	1.447
ARBEITSGEBIETE: WICHTIGKEIT				
Lohn-/Gehaltsfragen ^b	85	58	62	57
Arbeitnehmerschutz, Sicherheit ^c	92	43	56	49
betriebliche Sozialleistungen	90	49	52	43
Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz ⁱ	90	47	j	j
betriebliche Weiterbildung ^h	72	27	j	j
Einstellungen/Kündigungen	83	61	62	61
Umstrukturierungen/Arbeitsplatzsicherung ^g	87	50	55	55
Arbeitszeit-/Urlaubsregelungen	85	43	51	46
Fragen der Unternehmensführung ^d	56	15	18	14
Art des Arbeitsverhältnisses	73	22	j	j
Bilanz-Kontrolle/Wirtschaftsplanerstellung ^e	47	8	14	13
Erstellen von Wirtschaftsplänen ^f	- ^f	9	12	11

^a = ohne Personen mit Migrationshintergrund; ^b = 1972-2002 – Lohn- und Gehaltsregelungen; ^c = 1972-2002 – Arbeitsplatzbedingungen/Sicherheitsvorkehrungen; ^d = 1972-2002 – Unternehmensführung/-ziele; ^e = 1972-2002 – Kontrolle von Bilanzen; ^f = 2012 nicht einzeln abgefragt, sondern mit Bilanz-Kontrolle zusammengelegt; ^g = 1972-2002 – Sicherung von Arbeitsplätzen; ^h = 1972-2002 – berufliche Weiterbildung; ⁱ = 1972-2002 – Probleme am Arbeitsplatz; ^j = nicht erhoben

Seitens der **Beschäftigten** ist im vergleichbaren Zeitraum bis 1992 die Wichtigkeit der Befassung mit den **Sozialleistungen** tendenziell steigend, während die betriebswirtschaftlichen Aspekte eher noch an Bedeutung verlieren.

Aus Sicht der [und der BR/PV-Mitglieder](#) haben die Bedeutung von *Lohn- und Gehaltsfragen* sowie des *Arbeitszeitthemas* zugenommen sowie ebenfalls die wirtschaftsbezogenen Leistungsaspekte an subjektiver Bedeutung verloren.

Tabelle 61: Arbeitsgebiete der BR/PV: Wichtigkeit aus der Sicht der BR/PV-Mitglieder – Zeitvergleich
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	2012	BR/PV-Mitglieder		
		2002	1992	1981
GESAMT	500	76^a	95	110
ARBEITSGEBIETE: WICHTIGKEIT				
Lohn-/Gehaltsfragen ^b	86	64	64	52
Arbeitnehmerschutz, Sicherheit ^c	96	58	66	52
betriebliche Sozialleistungen	92	49	58	44
Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz ⁱ	97	51	j	j
betriebliche Weiterbildung ^h	81	35	j	j
Einstellungen/Kündigungen	94	74	76	69
Umstrukturierungen/Arbeitsplatzsicherung ^g	91	50	63	56
Arbeitszeit-/Urlaubsregelungen	91	52	55	39
Fragen der Unternehmensführung ^d	70	21	29	26
Art des Arbeitsverhältnisses	75	22	j	j
Bilanz-Kontrolle/Wirtschaftsplanerstellung ^e	55	17	26	29
Erstellen von Wirtschaftsplänen ^f	-	15	23	18

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund; **b** = 1972-2002 – Lohn- und Gehaltsregelungen; **c** = 1972-2002 – Arbeitsplatzbedingungen/Sicherheitsvorkehrungen; **d** = 1972-2002 – Unternehmensführung/-ziele; **e** = 1972-2002 – Kontrolle von Bilanzen; **f** = 2012 nicht einzeln abgefragt, sondern mit Bilanz-Kontrolle zusammengelegt; **g** = 1972-2002 – Sicherung von Arbeitsplätzen; **h** = 1972-2002 – berufliche Weiterbildung; **i** = 1972-2002 – Probleme am Arbeitsplatz; **j** = nicht erhoben

Aktivitätsformen

Welche **Art von Aktivitäten** die Belegschaftsvertretungen konkret seit der letzten BR/PV-Wahl ergriffen haben, war Thema eines Fragenblocks, der sich sowohl an die BR/PV-Mitglieder als auch an die Beschäftigten richtete. Abgefragt wurden einige der für die BR/PV-Arbeit typischen Aktionsformen. Die [Arbeitnehmervertreter/innen](#) gaben – mit absteigenden Häufigkeiten – zu 91 Prozent an, dass sie die *Kollegen/innen über relevante Themen informiert* hätten. 84 Prozent haben *kulturelle, gesellschaftliche oder sportliche Aktivitäten* organisiert, 79 Prozent *einzelne Beschäftigte unterstützt*, 77 Prozent haben *mit Unternehmensorganen verhandelt* und 73 Prozent *neue Mitglieder für die Gewerkschaft geworben*. Hier zeigt sich deutlich die Vielfalt der Tätigkeiten, die zum Alltag der BR/PV gehören: Informieren, organisieren, unterstützen, verhandeln und werben, alles Aktivitäten, die mindestens 73 Prozent, also fast drei Viertel, der Arbeitnehmervertreter/innen seit ihrer letzten Wahl gesetzt haben. Naturgemäß weit weniger oft berichteten die Befragten, dass sie *an Kollektivvertragsverhandlungen teilgenommen* hätten, nämlich zu 46 Prozent. Und nur ein gutes Drittel hat *betriebliche Kampfmaßnahmen organisiert*. Das

Schlusslicht der betriebsrätlichen Aktionsformen bilden *Wahlwerbung und politische Aktivitäten*, knapp ein Viertel hat sich in dieser Richtung betätigt.

Im Detail sind einige Ergebnisse aufschlussreich und tw. überraschend:

- ... so sind etwa erwartungsgemäß längerdienende BR/PV und auch solche mit Freistellungen in signifikant höherem Ausmaß politisch und überbetrieblich aktiv.
- ... nicht unbedingt zu erwarten war, dass sich die Aktivitätsprofile der Vorsitzenden kaum von jenen der einfachen Mitglieder unterscheiden.
- ... überraschend ist, dass weibliche und auch einfache BR/PV-Mitglieder zu jeweils höheren Anteilen angeben, KV-Verhandlungen zu führen als ihre männlichen Kollegen oder als die Vorsitzenden der Gremien.
- ... Arbeiterbetriebsräte betreiben deutlich häufiger Mitgliederwerbung für die Gewerkschaft.
- ... die politischen Aktivitäten sinken in der jüngeren BR/PV-Generation etwa auf die Hälfte der ab 50-Jährigen.

Tabelle 62: Art der Tätigkeiten von BR/PV, Beschäftigte mit BR/PV und BR/PV-Mitglieder – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte	BR/PV-Mitglieder
GESAMT	1.376	500
AKTIVITÄTSFORMEN		
Information der Kollegen/innen über sie betreffende Fragen	64	91
Organisieren von kulturellen, gesellschaftl., sportl. Aktivitäten	70	84
Unterstützungsleistungen für einzelne Beschäftigte	58	79
Verhandlungen mit Unternehmensorganen	60	77
Werbung von Mitgliedern für die Gewerkschaft	48	73
Mitwirkung an Kollektivvertragsverhandlungen	57	46
Organisierung von betrieblichen Kampfmaßnahmen	31	36
Wahlwerbung, politische Aktivitäten	26	23

Aus dem Blickwinkel der **Beschäftigten** werden die meisten dieser Aktivitäten nicht in diesem Umfang wahrgenommen. Die größte Differenz findet sich bei der von den BR/PV-Mitgliedern am häufigsten genannten Aktivität: 91 Prozent der Arbeitnehmervertreter/innen, aber nur 64 Prozent der Arbeitnehmer/innen gaben an, dass die BR/PV die *Kollegenschaft über für sie relevante Fragen informiert* hätten. Auch die *Anwerbung von neuen Gewerkschaftsmitgliedern* wird von den Beschäftigten weit weniger oft wahrgenommen, als von den BR/PV-Mitgliedern berichtet (BR/PV-Mitglieder: 73 %, Beschäftigte: 48 %). Das gilt auch für *Unterstützungsleistungen*, die die BR/PV einzelnen Beschäftigten zukommen lassen

(BR/PV-Mitglieder: 79 %, Beschäftigte: 58 %). Es gibt aber auch eine Tätigkeit, die von den Arbeitnehmer/innen öfter genannt wurde: die *Mitwirkung an Kollektivvertragsverhandlungen* (BR/PV-Mitglieder: 46 %, Beschäftigte: 57 %). Möglicherweise werden diese z.T. mit den betrieblichen Gehaltsverhandlungen verwechselt bzw. gleichgesetzt. Nahe kommen sich die Berichte der BR/PV-Mitglieder und der Beschäftigten bei den beiden letztgenannten Punkten, also bei jenen Tätigkeiten, die die BR/PV-Arbeit am wenigsten prägen. **Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass hier eine beträchtliche Kluft zwischen der Wahrnehmung der BR/PV und jener der Beschäftigten besteht** – nicht anders übrigens als bei den zu den einzelnen Themenfeldern gesetzten Aktivitäten (siehe oben Kap. Themenfelder: Aktivitäten, Erfolg, Wichtigkeit).

Vergleicht man die **verschiedenen Gruppen** von BR/PV-Mitgliedern, zeigt sich, dass...

- ... in größeren Unternehmen – ab 100 Beschäftigten, aber noch mehr ab 200 – die in Frage stehenden Tätigkeiten öfter gesetzt werden als in kleineren. Das gilt nicht für die *Information der Kollegen/innen über relevante Fragen* und nur eingeschränkt für die *Unterstützungsleistungen an einzelne Beschäftigte*.
- ... die Tätigkeiten vergleichsweise oft von langgedienten, teilweise und insbesondere ganz freigestellten, sowie in öffentlichen Unternehmen aktiven BR/PV-Mitgliedern gesetzt werden. Die Häufigkeit der Tätigkeiten nimmt mit der Größe der Körperschaften zu.

Betriebsvereinbarungen

Die Beschäftigten gaben zu insgesamt zu 60 Prozent an, dass es in dem Betrieb, in dem sie arbeiten, Betriebsvereinbarungen gebe, immerhin 41 Prozent jener ohne BR/PV und knapp drei Viertel (74 %) jener in Betrieben mit betrieblicher Interessenvertretung. Deziert die Existenz von Betriebsvereinbarungen bestreiten 37 Prozent der ersteren und 9 Prozent der zweiten Gruppe. 19 Prozent insgesamt und immerhin auch 16 Prozent jener in Betrieben mit BR/PV können diese Frage nicht beantworten. Betriebsvereinbarungen finden sich aus der bewussten Wahrnehmung der Mitarbeiter/innen – korrelierend mit der Existenz einer BR/PV ...

- ... öfter bei Beschäftigten in großen Unternehmen (> 1.000 Beschäftigte: 83 %) als bei jenen in kleinen Unternehmen (< 5 Beschäftigte: 43 %). Hier ist generell ein kontinuierlicher Anstieg hin zu den größeren Betrieben festzustellen.
- ... unterdurchschnittlich oft bei Arbeiter/innen (53 %), aber überdurchschnittlich oft bei öffentlich Bediensteten (71 %).
- ... tendenziell öfter bei gut ausgebildeten Arbeitskräften (Akademiker/innen: 68 %) als bei schlecht ausgebildeten Arbeitskräften (nur Pflichtschule: 48 %).

- ... seltener bei Frauen (55 %) als bei Männern (65 %)
- ... öfter bei älteren Beschäftigten (> 50 Jahre: 65 %) als bei jungen (< 24: 51 %).
- ... öfter bei Vollzeitbeschäftigten (64 %) als bei Teilzeitbeschäftigten (51 %).
- ... unterdurchschnittlich häufig bei Leih- und Zeitarbeiter/innen (50 %).
- ... deutlich seltener als beim Durchschnitt bei geringfügig Beschäftigten (38 %).

- Die **Inhalte der Betriebsvereinbarungen** sind den Interviews mit den BR/PV-Mitgliedern zu entnehmen. Am häufigsten genannt wurde die Regelung der *Arbeitszeit*, und zwar von 84 Prozent sowie Regelungen zur *Arbeitszeiterfassung* mit 66%. An dritter Stelle (aber weitaus seltener angeführt) liegen *Ordnungsvorschriften* (54 %). Fragen zu *betrieblichen Sozialleistungen* sowie *Datenschutz und Kontrolle* werden von knapp der Hälfte genannt (48% bzw. 46%). 40 Prozent erwähnten *Regelungen des Urlaubsverbrauchs*, rund ein Drittel *Schichtarbeit*, *menschengerechte Arbeitsgestaltung*, *Bildungsmaßnahmen*, *Entgeltfragen und variable Gehaltsbestandteile*, *Betriebspensionen*, sowie Regelungen zum *Gebrauch von Informationstechnologien außerhalb der Arbeitszeit*.

Rund ein Viertel nannte *betriebliches Vorschlagswesen* und *Modelle längerfristiger Arbeitszeitumverteilung wie Sabbatical* usw., 21 Prozent gaben *Leistungsbeurteilungsmodelle* an. Die Beschäftigung von *Leiharbeitern* und Regelungen zu *Frauenförderplänen* befinden sich am unteren Ende der Skala und werden nur von 16% bzw. 9% als Betriebsvereinbarung angegeben.

Tendenziell steigt die Anzahl der in Betriebsvereinbarungen geregelten Angelegenheiten mit der Betriebsgröße.

- Ein Vergleich der Daten mit den Erhebungen seit 1981 ist nicht von allen Inhalten der Betriebsvereinbarungen möglich. Bei den meisten Inhalten sind keine Trends ablesbar, ersichtlich ist jedenfalls, dass Arbeitszeitfragen zum traditionellen Kernbestand betriebsrätlicher Regelungsbemühungen sind, zumal es sich in diesem Fall ja auch laut ArbVG um „erzwingbare“ Vereinbarungen handelt. Bemerkenswert ist etwa die sprunghafte Zunahme von Vereinbarungen über betriebliche *Ordnungsvorschriften*, was z.B. im Sinne von „Hausordnungen“ auch mit erhöhten Sicherheitsanforderungen zu tun haben könnte. Der Aspekt der *menschengerechten Arbeitsgestaltung* scheint nach einer höheren Priorität in den 80-er Jahren – mit der gewerkschaftlichen Forderung der „Humanisierung der Arbeitswelt – und zwischenzeitlicher Minderbeachtung nunmehr angesichts der neuerdings thematisierten psychischen Belastungen in der Arbeitswelt wieder einen höheren Stellenwert zu gewinnen.

Tabelle 63: Inhalte von Betriebsvereinbarungen, BR/PV-Mitglieder – Zeitvergleich
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	BR/PV-Mitglieder			
	2012	2002	1992	1981
GESAMT	500	79^a	95	77
INHALTE VON BETRIEBSVEREINABRUGEN				
Regelung der Arbeitszeit	84	83	80	82
Regelungen zur Arbeitszeiterfassung	66	- ^b	- ^b	- ^b
Ordnungsvorschriften	54	35	36	42
betriebliche Sozialleistungen	48	48	42	53
Datenschutz und Kontrolle	46	- ^b	- ^b	- ^b
Regelungen des Urlaubsverbrauchs	40	38	48	53
Schichtarbeit	36	24	30	30
menschengerechte Arbeitsgestaltung	36	22	28	42
Bildungsmaßnahmen	36	- ^b	- ^b	- ^b
Entgeltfragen, variable Gehaltsbestandteile	35	29	- ^b	- ^b
Betriebspensionen	34	31	- ^b	- ^b
Gebrauch v. Informationstechnol. außerhalb AZ	32	- ^b	- ^b	- ^b
betriebliches Vorschlagswesen	24	14	26	26
Modelle längerfristiger AZ-Umverteilung	23	- ^b	- ^b	- ^b
Leistungsbeurteilungsmodelle	21	- ^b	- ^b	- ^b
Beschäftigung von Leiharbeiter/innen	16	- ^b	- ^b	- ^b
Frauenförderpläne	9	8	- ^b	- ^b
a = ohne Personen mit Migrationshintergrund b = nicht erhoben				

Mitbestimmungsrechte und Arbeitsverfassungsgesetz

Bei **personellen Fragen**, zum Beispiel Kündigungen oder Versetzungen, wünschen sich 44 Prozent der **BR/PV-Mitglieder** ein *Mitberatungsrecht*, ebenso viele ein *Vetorecht*, aber nur neun Prozent lediglich ein *Informationsrecht*. Bei keinem anderen Themenfeld wurde der Wunsch nach einem Vetorecht auch nur annähernd so oft geäußert wie hier. Am zweithäufigsten wurde die Möglichkeit, ein *Veto* gegen die Entscheidungen der Arbeitgeber einzubringen, bei **Fragen der Arbeitszeitgestaltung** gefordert (33 %). Auch hier liegt der Anteil jener, die nur für ein *Informationsrecht* eintreten, sehr niedrig, mit sechs Prozent sogar noch niedriger als bei den personellen Fragen. Deutlich höher ist hier jedoch die Anzahl der Belegschaftsvertreter/innen, die ein *Mitberatungsrecht* wollen (58 %). Etwa genauso häufig wird ein derartiges *Mitberatungsrecht* bei **sozialen Fragen** gewünscht. Das betrifft zum Beispiel Entgelt, Betriebspensionen oder betriebliche Sozialleistungen. Ein *Vetorecht* wird hier nur von einem guten Viertel der BR/PV-Mitglieder verlangt, zumindest ein *Informationsrecht* dafür von zwölf Prozent. Am seltensten ein *Vetorecht* und am häufigsten ein *Informationsrecht* wird bei **wirtschaftlichen Fragen** gefordert. Über die Hälfte der BR/PV-Mitglieder wollen hier aber auch zu Beratungen zugezogen werden. Zusammenfassend kann festgestellt werden, bei Sozialem, Wirtschaftlichem und bei der Arbeitszeitgestaltung bean-

spruchen die BR/PV vor allem Mitberatungsrechte, bei Personellem genauso oft Beratungs- wie Vetorechte. Die wirtschaftlichen Fragen werden nicht als ureigenes betriebsrätliches Kompetenzfeld erachtet, hier würden sich 33 Prozent mit einem Informationsrecht begnügen.

Tabelle 64: Gewünschte Mitbestimmungsrechte, BR/PV-Mitglieder – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	BR/PV-Mitglieder		
GESAMT	500		
GEWÜNSCHTE MITBESTIMMUNGSRECHTE BEI...	Informationsrecht	Mitberatungsrecht	Vetorecht
personellen Fragen (z.B. Kündigungen)	9	44	44
sozialen Fragen (z.B. Entgelt)	12	59	26
wirtschaftlichen Fragen (z.B. Investitionen)	33	51	11
Fragen der Arbeitszeitgestaltung	6	58	33

Bei den Forderungen nach mehr Mitspracherechten lassen sich nur wenige **Unterschiede zwischen den Gruppen von BR/PV-Mitgliedern** feststellen:

- Insgesamt wird ein *Vetorecht* vergleichsweise häufig von BR/PV-Mitgliedern aus privaten und Nonprofit Unternehmen gefordert, außerdem noch von ganz freigestellten BR/PV-Mitgliedern.
- Nicht-Gewerkschaftsmitglieder wünschen sich vergleichsweise selten ein Veto- oder ein Mitberatungsrecht.
- Ein Vetorecht in wirtschaftlichen Fragen beanspruchen überdurchschnittlich häufig Arbeiterbetriebsräte und Freigestellte sowie solche mit längerer Funktionsausübung, also jene, die auch eher politisch und gewerkschaftlich aktiv sind und ihre Funktion als gesellschaftspolitische Aufgabe verstehen. Jüngere und auch höher gebildete Betriebsräte/innen tendieren eher dazu, das wirtschaftliche Primat ihrer Geschäftsführungen nicht in Frage zu stellen.

Ein **Längsschnittvergleich** zu diesem Fragenkomplex ist lediglich von 1992 auf 2002 zulässig, weil im Zuge der Umstellung auf die telefonische Erhebungsmethode 2013 die Abfrage grundlegend geändert wurde. Während zuvor Mehrfachantworten möglich waren, wurde nunmehr eine Präferenz in einer hierarchischen Beteiligungsskala eruiert. Die nachfolgende Übersicht soll aber zumindest die Trends der vorangegangenen Erhebungswellen in Erinnerung rufen. Auffallend ist, dass insbesondere bei wirtschaftlichen Fragen der Wunsch nach einem betriebsrätlichen Vetorecht signifikant gesunken ist. Es gibt keine Anzeichen dafür, dass eine umfassende Betriebsdemokratie, die auch wirtschaftliche Aspekte einschließen würde, in der Zwischenzeit wieder an Bedeutung gewonnen hätte. Man könnte auch überspitzt formulieren, dass betriebliche Interessenvertreter/innen angesichts der zunehmenden Vielfalt und Komplexität ihrer Aufgaben, diesen Handlungsbereich in „nobler Zurückhaltung“ gerne der alleinigen Verantwortung ihrer Geschäftsführungen überlassen. Problematisch ist diese Entwicklung insofern, als

damit Grenzen des betrieblichen Handlungsspielraums eingeengt und der Nachfolgegeneration als Norm vermittelt werden.

Tabelle 65: Gewünschte Mitbestimmungsrechte, BR/PV-Mitglieder – Zeitreihe

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	BR/PV-Mitglieder		
	2012	2002	1992
GESAMT	500	79 ^d	95
MITBESTIMMUNGSRECHTE BEI PERSONELLEN FRAGEN			
Informationsrecht ^a	9	81	91
Mitberatungsrecht ^b	44	75	81
Vetorecht ^c	44	43	54
MITBESTIMMUNGSRECHTE BEI SOZIALEN FRAGEN			
Informationsrecht ^a	12	66	80
Mitberatungsrecht ^b	59	74	81
Vetorecht ^c	26	47	57
MITBESTIMMUNGSRECHTE BEI WIRTSCHAFTL. FRAGEN			
Informationsrecht ^a	33	72	80
Mitberatungsrecht ^b	51	62	81
Vetorecht ^c	11	29	57

a = 1992 und 2002: Der BR sollte von der Betriebsleitung informiert werden.
b = 1992 und 2002: Der BR sollte bei Vorhaben der Betriebsleitung mit beraten können.
c = 1992 und 2002: Vorhaben sollten nur mit Zustimmung des BR verwirklicht werden können.
d = ohne Personen mit Migrationshintergrund

Damit steht im Einklang, dass eine deutliche Mehrheit von zwei Drittel der **BR/PV-Mitglieder** meint, dass die Mitbestimmungsrechte, die das **Arbeitsverfassungsgesetz** gewährt, *alles in allem ausreichen*. Drei Prozent denken sogar, dass sie *mehr als ausreichend* sind. Auf der anderen Seite hält ein Viertel die Mitbestimmungsrechte für *eher zu gering* und drei Prozent für *viel zu gering*. Das ergibt in Summe 68 Prozent, denen die betriebliche Mitbestimmung, wie sie derzeit aussieht, genügt, und 28 Prozent, denen sie nicht reicht.

Zustimmungspflichtige Maßnahmen nach § 96 ArbVG

Das Arbeitsverfassungsgesetz definiert eine Reihe von betrieblichen Maßnahmen, die an die Zustimmung des Betriebsrates gebunden sind. Inwiefern dieser Verpflichtung auch tatsächlich nachgekommen wird, kann als einer der Indikatoren für die Qualität der Mitbestimmung gewertet werden.

Demnach sind rund zwei Drittel der **BR/PV-Mitglieder** in Unternehmen tätig, in denen **flexible Arbeitszeitmodelle** eingeführt worden sind. Bei der großen Mehrheit geschah dies mit Zustimmung der BR/PV (79 %), nur bei 14 Prozent ohne deren Einverständnis. Nach flexiblen Arbeitszeitmodellen wurde erstmals im Jahr 2002 gefragt. Damals wurden sie genauso häufig genannt wie in der aktuellen Studie. Al-

lerdings berichteten 2002 nur drei Prozent der BR/PV-Mitglieder, dass diese Arbeitszeitregelungen ohne ihre Zustimmung implementiert worden seien, 89 Prozent hingegen sagten, dass die Einführung mit ihrer Einwilligung erfolgt sei, also um zehn Prozentpunkte mehr als aktuell.

Tabelle 66: Zustimmungspflichtige Maßnahmen der Personalpolitik nach Einführung mit oder ohne Zustimmung der BR/PV, BR/PV-Mitglieder – Zeitreihe

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl bzw. BR/PV-Mitglieder, in deren Betrieben die Maßnahmen eingeführt wurden)

	BR/PV-Mitglieder			
	2012	2002	1992	1981
GESAMT	– ^a	– ^{ab}	95	77
FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE				
vorhanden	68	68	– ^c	– ^c
mit Zustimmung von BR/PV	79	89	– ^c	– ^c
ohne Zustimmung von BR/PV	14	3	– ^c	– ^c
KONTROLL- /ÜBERWACHUNGSSYSTEM				
vorhanden	48	12	7	6
mit Zustimmung von BR/PV	68	57	2	5
ohne Zustimmung von BR/PV	23	29	3	–
PERSONALFRAGEBÖGEN				
vorhanden	40	57	22	17
mit Zustimmung von BR/PV	59	69	11	10
ohne Zustimmung von BR/PV	21	8	6	1
LEISTUNGSLOHNSYSTEM				
vorhanden	25	26	30	45
mit Zustimmung von BR/PV	69	83	25	29
ohne Zustimmung von BR/PV	23	6	2	8

a = bezogen auf Gesamtzahl (vorhanden) und auf BR/PV-Mitglieder, in deren Betrieben die Maßnahmen eingeführt wurden (mit/ohne Zustimmung des BR/PV) b = ohne Personen mit Migrationshintergrund c = nicht erhoben

48 Prozent der BR/PV-Mitglieder gaben an, dass in ihrem Unternehmen ein **Kontroll- oder Überwachungssystem** installiert sei – zu rund zwei Dritteln mit ihrem Einverständnis, zu einem knappen Viertel ohne dieses. Derartige Kontrollsysteme sind in den letzten 30 Jahren – für diesen Zeitraum liegen Daten vor – deutlich häufiger geworden, insbesondere in den vergangenen zehn Jahren. 1981 berichteten sechs Prozent von einem Überwachungssystem, 2002 zwölf Prozent, und 2012 lag der Anteil dann viermal so hoch. Was die Zustimmung der BR/PV anlangt, können nur die Daten von 2002 mit den aktuellen verglichen werden, denn nur in den beiden neuen Studien beziehen sich die Prozentsätze auf BR/PV-Mitglieder, in deren Betrieben die Maßnahmen bereits eingeführt wurden. In den beiden älteren Arbeiten wurde auf Basis aller BR/PV-Mitglieder gerechnet. Jedenfalls lag 2002 die Zustimmungsrates unter jener von 2012. Kurz gesagt: Mehr Überwachungssysteme, vergleichsweise öfter eingeführt mit Einwilligung der BR/PV.

Von **Personalfragebögen** berichteten 40 Prozent der **BR/PV-Mitglieder**. Zu 59 Prozent erfolgte die Einführung mit der Zustimmung der BR/PV, zu 21 Prozent ohne. Von 1981 bis 2002 sind die Anteile der BR/PV-Mitglieder, in deren Betrieben Personalfragebögen zur Anwendung kamen, deutlich gestiegen: von 17 auf 57 Prozent. Doch in den letzten zehn Jahren ist die Kurve recht deutlich nach unten verlaufen. 2002 waren nicht nur die Personalfragebögen weiter verbreitet als heute, auch die Zustimmungsräte der BR/PV zur Einführung lag höher (69 %) – und vor allem aber lag der Anteil jener Arbeitnehmervertreter/innen, die von einer Einführung ohne ihre Zustimmung berichteten, deutlich niedriger (8 %).

Ein **Leistungslohnsystem**, zum Beispiel Akkord- oder Prämienlohn, ist in 25 Prozent jener Betriebe eingerichtet, in denen die befragten Arbeitnehmervertreter/innen arbeiten. Mehr als zwei Drittel der BR/PV gaben dazu ihre Einwilligung, rund ein Viertel nicht. Derartige Leistungslohnsysteme sind in der Zeit von 1981 bis 2002 sehr viel seltener geworden. Vor 30 Jahren berichteten noch 45 Prozent der BR/PV-Mitglieder von einer solchen Entlohnungsmethode, 1992 dann nur mehr 30 Prozent und 2002 war dann das noch immer aktuelle Niveau von rund einem Viertel erreicht. Vor zehn Jahren sind die Leistungslohne allerdings noch deutlich öfter mit Zustimmung der BR/PV eingeführt worden, nämlich zu 83 Prozent, und nur zu sechs Prozent ohne.

Aus dem, den Zahlen zu entnehmenden, durchgängigen Ansteigen der Maßnahmenumsetzung ohne betriebsrätliche Zustimmung ist jedoch nicht zwingend abzuleiten, dass die Gesetzestreue der Geschäftsführungen oder das Engagement der Betriebsräte/innen gesunken wäre. Der Rückgang kann zumindest zum Teil auch dadurch erklärt werden, dass manche dieser Maßnahmen schon über die Funktionsperioden der jetzigen Betriebsräte/innen zurückreichen, deren Zustandekommen also nicht in jedem Fall korrekt wiedergegeben wird. Was die Vergleichbarkeit mit den Vorperioden wahrscheinlich noch stärker beeinträchtigt, ist eine geänderte Formulierung der Fragestellung, die in der Vergangenheit etwas suggestiv in Richtung einer Antworttendenz Pro-Zustimmung gestellt war. Die aktuellen Verteilungen sind als valider zu betrachten als jene der Vorperioden.¹⁷

¹⁷ Formulierung bis 2002: „Es gibt verschiedene Dinge, die im Betrieb ohne Zustimmung des Betriebsrates eigentlich nicht eingeführt werden dürfen. Gibt es in Ihrem Betrieb?“; Formulierung 2012: „Was davon gibt es in Ihrem Betrieb...?“

5.6. Erschwernisse der Betriebsratstätigkeit

Schwierig zu vertretene Beschäftigtengruppen

Drei Gruppen von Beschäftigten sind in den Augen der **BR/PV-Mitglieder** besonders schwer zu vertreten: **Beschäftigte auf Abruf oder mit sehr unregelmäßigen Arbeitszeiten, Leih- und Zeitarbeiterinnen oder überlassene Arbeitskräfte** sowie **freie Dienstvertragsnehmer/innen**. Jeweils rund 30 Prozent der Befragten nannten eine dieser Gruppen. Diese Zahlen sagen etwas darüber aus, welche Art von Arbeitsverhältnissen durch die klassische Belegschaftsvertretung nur mit Schwierigkeiten erfasst werden können und für wen die Vertretung unter Umständen Mängel aufweisen kann. Bezieht man ein, wie häufig gerade diese Beschäftigten in den Unternehmen der befragten BR/PV-Mitglieder arbeiten, lässt sich das Ausmaß der Problematik noch näher bestimmen. Von den drei besonders schwer zu vertretenden Gruppen stellen, so gesehen, die Leih- und Zeitarbeiter/innen die größte Herausforderung dar, berichten doch 46 Prozent der BR/PV-Mitglieder, dass Angehörige dieser Beschäftigtenkategorie in ihrem Betrieb tätig seien. Freie Dienstvertragsnehmer/innen und Arbeitnehmer/innen auf Abruf sind nicht einmal halb so häufig in den Betrieben der BR/PV-Vertreter/innen beschäftigt.

Tabelle 67: Schwer zu vertretende Beschäftigtengruppen, BR/PV-Mitglieder – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl und BR/PV-Mitglieder, die diese Beschäftigtengruppe im Betrieb haben)

2012	BR/PV-Mitglieder	
GESAMT	500	- ^a
BESCHÄFTIGTENGROUPE IM BETRIEB	gesamt	schwer zu vertreten
Beschäftigte auf Abruf oder mit unregelmäßigen Arbeitszeiten	16	30
überlassene Arbeitnehmer/innen, Leih- u. Zeitarbeiter/innen	46	29
freie Dienstvertragsnehmer/innen	22	28
befristet Beschäftigte	39	17
Praktikanten/innen	65	16
Beschäftigte mit Migrationshintergrund	60	16
Teilzeitbeschäftigte	87	15
geringfügig Beschäftigte	42	15
weibliche Beschäftigte	98	11
Telearbeiter/innen	19	10
begünstigte Beschäftigte mit Behinderung	64	8

^a = bezogen auf BR/PV-Mitglieder, die diese Beschäftigtengruppe im Betrieb haben

Weitere fünf Beschäftigtengruppen wurden jeweils von 15 bis 17 Prozent der BR/PV-Mitglieder als schwer zu vertreten eingestuft: **befristet Beschäftigte, Praktikanten/innen, Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund, geringfügig** sowie **Teilzeitbeschäftigte**. Berücksichtigt man wieder die Anteile dieser Gruppen in den Betrieben, sticht eine davon besonders heraus: 87 Prozent der BR/PV haben Teilzeitbeschäftigte zu vertreten. Aber auch die anderen vier Gruppen sind sehr stark präsent, insbeson-

dere die Praktikanten/innen, deren Interessen rund zwei Drittel der BR/PV wahrnehmen sollen, und Beschäftigte mit Migrationshintergrund (60 %).

Äußerst bemerkenswert ist, dass immerhin elf Prozent der BR/PV-Mitglieder eine Gruppe für schwer vertretbar halten, die es eigentlich in allen Betrieben gibt: **Frauen. Telearbeit** scheint ein vergleichsweise geringes Problem zu sein: Nur 19 Prozent berichteten von Telearbeiter/innen in ihrem Betrieb und nur für zehn Prozent stellen sie eine der schwer zu vertretenden Gruppen dar. Relativ selten wurde angegeben, dass begünstigte **Beschäftigte mit Behinderung** schwer zu vertreten seien (8 %). Aber auch diese Gruppe ist in immerhin zwei Drittel der Unternehmen der befragten BR/PV zu finden.

Tendenziell steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die BR/PV die oben genannten Beschäftigtengruppen zu vertreten haben, mit der Größe des Unternehmens. BR/PV aus Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeiter/innen nannten fast jede Gruppe überdurchschnittlich häufig – mit einer Ausnahme: branchenspezifisch Beschäftigte auf Abruf oder mit sehr unregelmäßigen Arbeitszeiten sind in Großunternehmen sogar besonders selten zu finden. Dementsprechend haben auch BR/PV-Mitglieder in öffentlichen Unternehmen, größeren BR/PV und ganz Freigestellte vergleichsweise oft mit den schwer zu vertretenden Gruppen zu tun.

Zahlreiche **Hinweise darauf, dass es bei der BR/PV-Vertretung einiger Beschäftigtengruppen Schwächen gibt** – und zwar aus der Sicht der Beschäftigten –, finden sich an verschiedenen Stellen des Berichts in anderen Zusammenhängen. Das beginnt bei Kapitel 3 über die Vertretungsqualität und findet in Kapitel 5.7 über die Informationspolitik und die Kontakte der BR/PV einen weiteren Schwerpunkt. Zu den sich in vielerlei Hinsicht mangelhaft vertreten Fühlenden gehören Teilzeitkräfte, geringfügig und befristet Beschäftigte sowie Zeit- und Leiharbeiter/innen, also v.a. jene, die nicht den Kernbelegschaften zuzurechnen sind.

Belastungen durch die BR/PV-Tätigkeit

- ▶ Die **BR/PV-Arbeit** stellt für 41 Prozent der Belegschaftsvertreter/innen (eher oder überhaupt) keine **Belastung** dar, 38 Prozent fühlen sich mittelmäßig belastet, 20 Prozent (eher oder sehr) belastet. Der Mittelwert beträgt 3,35 (auf einer fünfstufigen Skala)¹⁸. In den letzten zehn Jahren hat sich das Empfinden diesbezüglich verändert. Deutlich mehr Arbeitnehmervertreter/innen spüren das Gewicht ihrer Aufgaben. 2002 gaben gerade einmal sechs Prozent an, sich (eher oder sehr) belastet zu fühlen – genau 50 Prozent spürten (eher oder gar) keine Belastung. 2002 war aber ein Sonderfall, denn vor zwanzig Jahren ähnelte die Situation sehr stark der aktuellen: 15 Prozent empfanden die BR/PV-Aufgaben im Jahr 1992 als beschwerlich, 42 Prozent nicht.

¹⁸ 1 = sehr belastet, 5 = überhaupt nicht belastet

Tabelle 68: Belastung durch BR/PV-Arbeit – Zeitvergleich
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	BR/PV-Mitglieder		
	2012	2002	1992
GESAMT	500	79 ^a	95
BELASTUNG DURCH BR/PV-ARBEIT			
sehr belastet = 1	4	3	4
2	16	3	11
3	38	44	43
4	23	28	27
überhaupt nicht belastet = 5	18	22	15

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund

Folgende **Unterschiede** lassen sich zwischen den Gruppen von BR/PV-Mitgliedern feststellen:

- Frauen (MW: 3,59) fühlen sich seltener belastet als Männer (MW: 3,25),
- einfache BR/PV-Mitglieder (MW: 3,54) seltener als die Vorsitzenden (MW: 3,16).
- Je mehr BR/PV-Perioden geleistet wurden, desto öfter wird die Tätigkeit als belastend empfunden (1./2. Periode – MW: 3,46, mind. 5 Perioden – MW: 3,15).
- Besonders belastet fühlen sich BR/PV-Mitglieder in Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten (MW: 2,93).
- Ganz Freigestellte (MW: 2,85) erheblich stärker als nicht Freigestellte (MW: 3,42).
- Wenig belastet fühlen sich BR/PV-Mitglieder in Kleinunternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten und jene, die nicht der Gewerkschaft angehören (beide MW: 3,58).

Aus diesen Differenzen lässt sich ein klares Muster ablesen: Jene Interessenvertreter/innen, die ihre Funktion als Hauptaufgabe und nicht als Nebentätigkeit neben ihrer eigentlichen Berufsrolle verstehen, das sind zu gleich jene mit dem vergleichsweise umfangreichsten Aufgabenfeld, sind durch die BR-Funktion signifikant stärker belastet.

Was die BR/PV-Tätigkeit erschwert

Jene drei Problemfelder, die die BR/PV-Mitglieder am häufigsten als *große Erschwernis* für ihre Arbeit empfinden, haben alle mit der Geschäftsleitung zu tun. An die erste Stelle gereiht, und damit am meisten problembeladen, sind **fehlende Informationen seitens der Geschäftsführung**: Jede/r Fünfte hält dies für eine *große Erschwernis*, ein gutes Viertel für eine *gewisse*, ein schwaches Viertel für eine *geringe*

und nur 29 Prozent für *gar keine* Behinderung der BR-Arbeit. Damit liegt die als lückenhaft empfundene Informationsweitergabe der Arbeitgeber/innen nicht nur an oberster Stelle der als *groß* eingestuften Erschwernisse, sondern wird gleichzeitig unter allen abgefragten Hindernissen am seltensten (von 29 %) als *kein Problem* gesehen. Kein anderes Problemfeld wird auch nur annähernd als so virulent wahrgenommen wie dieses. Das **mangelnde Vertrauensverhältnis zwischen Geschäftsführung und BR/PV** wurde am zweithäufigsten – von 14 Prozent der Befragten – als *große* Erschwernis eingestuft. Es besteht insofern ein grundlegender Unterschied zum schlimmsten Problemfeld: 43 Prozent hatten nämlich keine Probleme, die aus zu wenig Vertrauen zwischen Geschäftsleitung und BR/PV entstanden wären. Noch deutlicher ist dies bei der drittgerihten als „groß“ empfundenen Arbeiterschwernis: Zwar empfinden elf Prozent die **feindliche Haltung des Managements gegenüber der Belegschaftsvertretung** als sehr erschwerend, aber mehr als 50 Prozent sehen darin kein Problem.

Tabelle 69: Erschwernisse für die BR/PV-Tätigkeit, BR/PV-Mitglieder – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	BR/PV-Mitglieder			
GESAMT	500			
ERSCHWERNISSE	große Erschwernis	gewisse Erschwernis	geringe Erschwernis	keine Erschwernis
fehlende Information seitens der Geschäftsführung (GF)	20	28	23	29
mangelndes Vertrauensverhältnis zw. GF und BR/PV	14	20	21	43
feindliche Haltung der GF gegenüber BR/PV	11	16	19	53
psychische Belastungen	10	20	23	47
fehlender Rückhalt in der Belegschaft	9	23	20	48
divergierende Interessen in der Belegschaft	9	25	26	38
rasch wechselnde Geschäftsführungen	8	9	13	70
Internationalisierung/Globalisierung des Unternehmens	8	12	13	62
Umfang und Komplexität der Aufgaben	7	25	27	40
Vielzahl von Kollektivverträgen... im Betrieb	7	13	20	59
Erreichbarkeit/Kontaktaufnahme mit Kollegen/innen	6	11	15	67
Meinungsunterschiede zwischen den BR/PV-Listen ^a	6	15	32	45
mangelnde Unterstützung durch die Gewerkschaft	5	9	14	71
Meinungsunterschiede in der Betriebskörperschaft	4	15	28	52

a = befragte BR/PV mit mehreren Listen, n=157

Die Mehrheit der BR/PV-Mitglieder klagt über **psychische Belastungen**: Jede/r zehnte BR/PV empfindet diese als *große* Erschwernis für die BR/PV-Arbeit, jede/r fünfte als *gewisse* und jede/r vierte als *geringe*. Diese Zahlen geben ein Bild davon, wie aufreibend das Engagement als Belegschaftsvertreter/in für viele ist.

Nur diese vier Problemfelder werden von mindestens zehn Prozent der BR/PV-Mitglieder als *große Erschwernisse* gesehen, bei allen anderen Punkten liegen die vergleichbaren Anteile im einstelligen Be-

reich, fallen also höchstens als *gewisse Erschwernis* ins Gewicht. Aufschlussreich ist es, eine Unterscheidung danach zu treffen, ob ein potentiell Problemfeld – egal in welchem Ausmaß – überhaupt als erschwerend für die Vertretungsarbeit erlebt wird. Und da zeigt sich, dass **genau die Hälfte der Problemfelder von der absoluten Mehrheit der Belegschaftsvertreter/innen gar nicht als belastend wahrgenommen wird**. Dies gilt nicht für die *fehlenden Informationen seitens der Geschäftsführung*, dieses Problem bleibt „unangefochten“ an erster Stelle. Zu den sieben Punkten, die von mehr als der Hälfte der Befragten als Bürde gesehen werden, gehören von den bereits besprochenen außerdem das *mangelnde Vertrauensverhältnis zwischen Unternehmensleitung und BR/PV* sowie *die psychischen Belastungen*, nicht jedoch *die feindliche Haltung der Geschäftsführung gegenüber den BR/PV* – die allerdings aus Sicht der wenigen betroffenen Körperschaften zu einem massiven Problem werden kann.

Von den sieben Punkten, die den BR/PV das Leben schwer machen, haben zwei ihre Wurzel in der Belegschaft. Sie wurden von je neun Prozent der BR/PV-Mitglieder als **große Erschwernis** gewertet, aber die **divergierenden Interessen in der Belegschaft** wiegen etwas schwerer als der **fehlende Rückhalt für die BR/PV**, denn im ersten Punkt sehen 38 Prozent *keine* Belastung, im zweiten 48 Prozent. Oder anders gesagt: 60 Prozent empfinden die entgegengesetzten Interessen der Kollegen/innen als erschwerend, 52 Prozent die fehlende Unterstützung.

Die beiden restlichen der sieben schwierigsten Problemfelder betreffen einerseits den **Charakter der Tätigkeit der BR/PV** – nämlich *den Umfang und die Komplexität der Aufgaben* – und andererseits die **Qualität der Zusammenarbeit mit den anderen Personen, die sich in der Arbeitnehmervertretung einsetzen** – nämlich *die Meinungsunterschiede zwischen den BR/PV-Listen*. Ersteres wird von 59 Prozent der BR/PV-Mitglieder als belastend erlebt, letzteres von 53 Prozent. Dass diese beiden Aspekte problematisch sind, findet eine Bestätigung in jenen Feldern, die von weniger als 50, aber von mehr als 40 Prozent der Befragten genannt wurden. Dazu gehören **Meinungsunterschiede in der BR/PV-Körperschaft** sowie **Vielzahl und Vielfalt der im Betrieb geltenden Kollektivverträge und Entgeltbestimmungen**.

Die verbleibenden der abgefragten Problemfelder werden jeweils von maximal einem Drittel der BR/PV-Mitglieder als zumindest geringe Erschwernis gesehen: *Internationalisierung und Globalisierung des Unternehmens* (33 %), *schwierige Erreichbarkeit/Kontaktaufnahme mit Kollegen/innen* (32 %), *rasch wechselnde Geschäftsführungen* (30 %) sowie *mangelnde Unterstützung der Gewerkschaft* (28 %).

Zusammenfassend kann man festhalten, dass vor allem die Haltung der Geschäftsführungen gegenüber der Körperschaft eine Erschwernis für die BR/PV-Arbeit darstellt, diese aber weniger in Form offener und konfrontativer Feindseligkeit, als vielmehr in Behinderungen durch eine restriktive Informationspolitik. Die laut ArbVG definierte Informationspflicht seitens der Geschäftsführungen wird offensichtlich vielfach als einseitige Holschuld des Betriebsrates interpretiert, der man mehr oder weniger bereitwillig

nachkommt. Es ist aus den Daten nicht ablesbar, dass bestimmte Konstellationen derartige Behinderungen in besonderem Maße begünstigen würde, vielmehr scheint es sich um betriebsspezifische Phänomene zu handeln, die allerdings in den aus dem öffentlichen Bereich ausgegliederten Sektoren stärker auftreten. Der Übergang von staatlicher Verwaltung zu privatwirtschaftlichem Unternehmerhandeln bewirkt offenbar einen Kulturbruch, der in der betrieblichen Interessenvertretung vielfach als Restriktion erlebt wird.

Dass aber auch die Belegschaft, die Tätigkeit an sich und das Arbeitsklima innerhalb der Vertretungsgremien großen Anteil daran haben, dass ein Engagement in der Arbeitnehmervertretung psychisch belastend sein kann – gilt immerhin auch für mehr als die Hälfte der aktiven BR/PV-Mitglieder. Hier spielen einerseits die zunehmende Aufsplitterung und Fragmentierung von vormals relativ einheitlichen und überschaubaren Belegschaftsgruppen eine „unheilvolle“ Rolle, andererseits die zunehmenden – und unternehmensseitig durchaus geförderten – Individualisierungstendenzen, die es dem BR/der PV immer schwerer machen, gemeinsame Interessen größerer Belegschaftsgruppen zu identifizieren. Die Erwartung, dass der fehlende Rückhalt in der Belegschaft insbesondere in den qualifizierteren Angestellten-sektoren ausgeprägter sei, bestätigt sich allerdings nicht.

Umfang und wachsende Komplexität der Aufgaben – auch durch Globalisierungstendenzen angetrieben – sind zweifellos ein zunehmendes Belastungsmoment. Entgegen den ursprünglichen Erwartungen relativ wenig ins Gewicht fällt hingegen eine möglicherweise mangelnde Vertrauensbasis aufgrund rasch wechselnder Geschäftsführungen bzw. Erschwernisse, die durch das Fehlen entscheidungsbefugter Ansprechpartner verspürt würden.

Wünsche für die Zukunft

Die beiden am häufigsten geäußerten Wünsche für die zukünftige Betriebsratsarbeit beziehen sich auf **Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von BR/PV-Arbeit, Beruf und Familie** sowie auf die **Forcierung der Teamarbeit** (je 67 %). Ebenfalls rund zwei Drittel der BR/PV-Mitglieder wünschen sich für die Zukunft eine **verbesserte Imagearbeit seitens der Gewerkschaft und der Arbeiterkammer** (65 %). Eine geringere Rolle spielt das für Arbeitnehmervertreter/innen,...

... die nicht der Gewerkschaft angehören (46 %).

... die in einem kleinen Betrieb mit weniger als 20 Mitarbeiter/innen arbeiten (53 %).

... die in entsprechend kleinen BR/PV-Körperschaften mit maximal drei Mitgliedern aktiv sind (50 %).

Die „moralische“ Unterstützung der innerbetrieblichen Mitbestimmungstätigkeit durch eine starke und anerkannte überbetriebliche Vertretungsstruktur scheint den BR/PV offensichtlich ein großes Anliegen zu sein.

Tabelle 70: Wünsche für zukünftige BR/PV-Arbeit, BR/PV-Mitglieder – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	BR/PV-Mitglieder	
	2012	2002
GESAMT	500	79 ^a
WÜNSCHE FÜR DIE ZUKUNFT		
Forcierung der Teamarbeit	67	34
bessere Vereinbarkeit von BR/PV-Arbeit, Erwerbsarbeit und Familie	67	25
verbesserte Imagearbeit seitens Gewerkschaft und AK	65	38
mehr Interesse für eine BR/PV-Tätigkeit von unterrepräsentierten Gruppen	62	- ^b
besserer Schutz vor Verlust des Arbeitsplatzes nach Ende des Mandats	58	26
Herausnehmen partei-/fraktionspolitischer Interessen aus BR/PV-Arbeit	57	32
stärkere Inanspruchnahme von Teilfreistellungen	55	23
Stärkung der demokratischen Entscheidungsfindung in BR/PV-Gremien	47	18
Reduktion der Freistellungsgrenzen	35	7
Einführung einer Frauenquote	27	11

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund b = nicht erhoben

62 Prozent würden sich wünschen, dass **bislang in den BR/PV unterrepräsentierte Gruppen mehr Interesse an einer Tätigkeit in einem Vertretungsgremium** zeigen,

- ... jene aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten (500-1.000 Beschäftigte: 73 %; > 1.000: 75 %) naturgemäß eher als jene aus Kleinbetrieben mit weniger als 20 Mitarbeiter/innen (55 %) und überschaubaren Belegschaften.
- ... jene aus Arbeiter-BR vergleichsweise oft (68 %).
- ... jene aus öffentlichen (50 %) und Nonprofit (56 %) Betrieben vergleichsweise selten, jene aus ausgegliederten Dienststellen hingegen vergleichsweise häufig (70 %).

58 Prozent sprachen sich für einen **verbesserten Schutz vor dem Verlust des Arbeitsplatzes nach Ende des Mandats** aus. BR/PV, die weniger eine berufliche Karriere verfolgen, sondern ihre Aufgabe im Betrieb primär in der Vertretung der Interessen ihrer Kollegen/innen wahrnehmen und oft über mehrere Perioden in Erfüllung dieser Funktion auch Konflikte mit der Geschäftsführung riskieren mussten, haben naturgemäß ein höheres Risiko, nach Ablauf der Funktionsperiode oder nach gescheiterter Wiederwahl, von der Unternehmensführung als lästige Kritiker „entsorgt“ zu werden. Insofern ist obiger Punkt ...

- ... vergleichsweise wichtig den ganz freigestellten Belegschaftsvertreter/innen (70 %), Mitgliedern von Arbeiter-BR (66 %) und den großen BR/PV mit mindestens sechs Teilnehmer/innen (65 %).

... vergleichsweise unwichtig den Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern (44 %) und in kleineren Betrieben.

Dass man **die partei- und fraktionspolitischen Interessen aus der BR/PV-Arbeit herausnehmen** solle, wünschen 57 Prozent der BR/PV-Mitglieder, am öftesten jene im besonders „politisierten“ öffentlichen Sektor (69%), somit auch in Großunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten (68 %).

55 Prozent der BR/PV-Mitglieder wünschen sich eine **stärkere Inanspruchnahme von Teilfreistellungen**, damit der Bezug zur Arbeit bewahrt bleibt, 47 Prozent eine **Stärkung der demokratischen Entscheidungsfindung in den BR/PV-Körperschaften**. Deutlich seltener wurde der Wunsch nach einer **Reduktion der Freistellungsgrenzen** geäußert, nämlich nur von einem guten Drittel. Den letzten Platz auf der Wunschliste, deutlich abgeschlagen (27 %), nimmt jedoch – mit keinem gesteigerten Interesse seitens der weiblichen BR/PV (26 %) – die **Einführung einer Frauenquote** ein.

Der **Vergleich mit 2002** ist bei dieser Itematterie nicht zulässig, weil die Fragetechnik beim Telefoninterview – ohne Möglichkeit der Verwendung von Befragungshilfen – gegenüber der Face to Face Variante eine starke Überschätzung bewirkt. Einen Hinweis auf Veränderungen könnte allenfalls noch eine geänderte Reihung der Nennungshäufigkeiten geben. Am stärksten war demnach 2002 der Wunsch nach Optimierung der Imagearbeit (38 %), an zweiter Stelle lag die Forcierung der Teamarbeit (34 %), gefolgt von der Ausschließung der politischen Interessen (32 %).

5.7. Kontakte, Kommunikation und Beziehungen

Persönliche Kontakte der Arbeitnehmer/innen zu BR/PV aus der Sicht der Beschäftigten

Ein knappes Drittel der **Beschäftigten mit BR/PV** hat *häufig* **persönlichen Kontakt zu den Mitgliedern ihrer Arbeitnehmervertretung**, ein weiteres knappes Drittel *gelegentlich*, jede/r Fünfte *selten*. Übrig bleibt eine schwache Minderheit von 14 Prozent, die *nie* mit den BR/PV in Verbindung tritt.

Tabelle 71: Kontakt zu BR/PV, Beschäftigte mit BR/PV – Zeitvergleich
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte mit BR/PV				
	2012	2002	1992	1981	1972
GESAMT	1.376	1.054 ^a	1.373	1.447	4.890
KONTAKT ZU BR/PV					
häufig	32	29	37	44	36
gelegentlich ^b	32	34	33	31	38
selten ^c	21	21	17	15	11
nie ^d	14	15	13	10	14
a = ohne Personen mit Migrationshintergrund b = 1972- 2002: manchmal c = 1972- 2002: fast nie d = 1972- 2002: überhaupt nie					

Dieses Ergebnis deckt sich – bei leicht geänderten Antwortmöglichkeiten – fast auf den Punkt genau mit jenem von **2002**. Es hat also den Anschein, als habe sich bezüglich der Kontaktfrequenz in den letzten zehn Jahren nichts verändert, während in den Vorperioden eine leichte Abnahme der Kontakthäufigkeit festzustellen ist. Bei der ersten Erhebung hatten 74 Prozent häufigen oder gelegentlichen Kontakt zu BR/PV, das blieb 1981 weitgehend konstant, wobei etwas mehr häufige und etwas weniger gelegentliche Kontakte angegeben wurden. 1992 sanken die Anteile dann auf 70 Prozent und 2002 lagen sie auf dem aktuellen Niveau.

Es sind nur zwei Branchen ersichtlich, in denen die Kategorie *kein Kontakt* so gut wie nicht vorkommt: Arbeitnehmer/innen im **Bauwesen** (5 %) sowie in den **Finanz- und Versicherungsdienstleistungen** (4 %), aber zahlreiche Gruppen, die zu ihren BR/PV deutlich öfter als der Durchschnitt **keinen persönlichen Kontakt** haben:

- geringfügig Beschäftigte (39 %)
- Arbeitnehmer/innen im Handel (33 %)
- Beschäftigte in kleinen Betrieben, sprich Filialen (< 5 Mitarbeiter/innen: 32 %; 5-19: 21 %)
- befristet Beschäftigte (26 %)

- junge Beschäftigte unter 24 Jahren (26 %)
- Teilzeitkräfte (24 %)
- niedrig Qualifizierte (nur Pflichtschule: 24 %)
- Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund (24 %)
- Frauen (20 %)

Die Gruppen mit niedrigeren Chancen, mit dem BR/der PV in Kontakt zu treten, sind also einerseits jene, wo die betriebsorganisatorischen Voraussetzungen (z.B. dezentrale Filialstruktur) den Kontakt erschweren, andererseits Beschäftigtengruppen, die aufgrund ihrer Tätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvertragsform den Randbelegschaften zuzurechnen sind und solche, die hinsichtlich soziodemografischer Merkmale (Alter, Geschlecht, Herkunft, Bildung usw.) vom Durchschnitt der Kollegenschaft bzw. der BR/PV – Körperschaften mehr oder weniger abweichen. Bemerkenswert ist die Kontakthäufigkeit mit dem BR/der PV in Bezug auf das Bildungsniveau: Demnach haben – neben den Lehrabsolventen/innen auch die Akademiker/innen und insbesondere leitende Angestellte privilegierte Zugangschancen zum BR/zur PV. Bei Letzteren dürfte es sich allerdings vorwiegend nicht um Kontakte aus der Kollegenrolle, als vielmehr um solche aus der Führungsposition handeln.

Informiertheit über- und Interesse an BR/PV-Arbeit aus der Sicht der Beschäftigten

17 Prozent der **Beschäftigten** fühlen sich *sehr gut*, weitere 40 Prozent *ausreichend* über die Tätigkeit ihrer BR/PV **informiert**. Insgesamt 57 Prozent erkennen also diesbezüglich keine für sie relevanten Informationslücken, umgekehrt 42 Prozent aber sehr wohl: Ein gutes Viertel fühlt sich lediglich *teilweise* informiert, und es bleiben 14 Prozent, die *fast oder überhaupt kein Wissen* darüber haben, was ihre BR/PV eigentlich machen.

- Dieser Anteil entspricht auch dem derjenigen Kollegen/innen, die nie **persönlichen Kontakt** zu ihren Belegschaftsvertreter/innen haben (siehe Tabelle 71) – und etwa den zwölf Prozent der Befragten, die kein oder gar kein **Interesse an der BR/PV-Tätigkeit** bekunden. Wie überhaupt das Ausmaß, in dem die Beschäftigten an der Vertretungsarbeit interessiert sind, gut mit der Informiertheit korrespondiert: 21 Prozent sind sehr interessiert, 17 Prozent sehr informiert. 33 sind eher, 40 Prozent ausreichend informiert. 33 Prozent sind mittelmäßig interessiert, 28 Prozent teilweise informiert. Daraus kann man ableiten, dass die Informationslücken durchaus nicht nur in Versäumnissen der BR/PV-Mitglieder zu suchen sind, wenngleich es umgekehrt für BR/PV sehr wohl lohnend sein könnte, darüber nachzudenken, wie das Interesse an ihrer Arbeit bei den derzeit (noch) Distanzierten gehoben werden könnte.

Im **Zeitvergleich** hat sich seit 1992 am Grad der **Informiertheit** wenig geändert. Lediglich der Anteil der fast oder gar nicht Informierten ist von 2002 bis 2012 ein wenig zurückgegangen (von 21 % auf 14 %), nachdem er – wie auch die anderen Kategorien – in den zehn Jahren davor konstant geblieben war.

Tabelle 72: Informiertheit über und Interesse an BR/PV-Arbeit, Beschäftigte mit BR/PV – Zeitvergleich
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte mit BR/PV		
	2012	2002	1992
GESAMT	1.376	1.054 ^b	1.373
INFORMIERTHEIT ÜBER BR/PV-ARBEIT			
sehr gut	17	11	16
ausreichend	40	34	35
nur teilweise	28	33	26
fast nicht	9	13	13
überhaupt nicht	5	8	8
INTERESSE AN BR/PV-ARBEIT			
sehr interessiert = 1	21	– ^a	– ^a
2	33	– ^a	– ^a
3	33	– ^a	– ^a
4	8	– ^a	– ^a
gar nicht interessiert = 5	4	– ^a	– ^a
Mittelwert	2,41	– ^a	– ^a

a = nicht erhoben b = ohne Personen mit Migrationshintergrund

Sucht man jene **Gruppen von Beschäftigten**, die von sich überdurchschnittlich oft angeben, dass sie über die Tätigkeit der Arbeitnehmervertretungen **fast oder überhaupt nicht im Bilde** seien, stößt man auf „alte Bekannte“, nämlich viele von jenen, die keinen Kontakt zu ihren BR/PV haben (siehe Tabelle 71):

- geringfügig Beschäftigte (40 %)
- befristet Beschäftigte (27 %)
- niedrig Qualifizierte (nur Pflichtschule: 26 %)
- junge Beschäftigte unter 24 Jahren (25 %)
- Beschäftigte in kleinen Betrieben mit weniger als fünf Mitarbeiter/innen (24 %)
- Teilzeitkräfte (22 %)
- Arbeitnehmer/innen im Handel (23 %)
- Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation (21 %)

Auch bei den einzelnen Gruppen entsprechen die Prozentsätze der Kontaktlosen vielfach jenen der Uninformierten. Was in manchen Gruppen jedoch nicht korrespondiert, sind die Informiertheit und das Interesse. Einzig die geringfügig Beschäftigten (MW: 2,69) und die Mitarbeiter/innen in Kleinstbetrieben (MW: 2,66) zeigen vergleichsweise wenig Interesse, alle anderen in etwa genauso viel wie der Durchschnitt. Letzteren Befund könnte man durchaus insofern als Beleg für Versäumnisse in der Kommunikationspolitik von BR/PV- Körperschaften werten, als nämlich Angehörige von nicht im Zentrum stehenden Belegschaftsteilen trotz gleichem Interesse an der BR/PV-Arbeit darüber weniger erfahren.

- Drei Viertel der **Beschäftigten** berichten, dass die BR/PV über *Vergünstigungen und Angebote* informieren. Das ist der am häufigsten weitergegebene **Informationsinhalt**, gefolgt von *Auskünften über den Verlauf und die Ergebnisse von Kollektivvertragsverhandlungen* (72 %) einerseits und *Verhandlungen mit der Geschäftsführung* (66 %) andererseits. Ebenfalls zu rund zwei Drittel erhalten die Beschäftigten Erläuterungen über *geplante Änderungen im Betrieb*. Allgemeine *rechtliche Themen*, z.B. Mutterschutz oder Pensionsregelungen, sind bei 62 Prozent der Arbeitnehmer/innen Gegenstand der BR/PV-Informationen. Im Vergleich zu all dem spielt die Weitergabe von *Stellungnahmen der Gewerkschaft* (51 %) oder *der Arbeiterkammern* (43 %) eine geringere Rolle, wobei öfter die Positionen der Gewerkschaft transportiert werden.

Tabelle 73: Informationsinhalte, Beschäftigte mit BR/PV – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte mit BR/PV
GESAMT	1.376
INFORMATIONSMHALTE	
Vergünstigungen und Angebote	76
Verlauf und Ergebnisse von Kollektivvertragsverhandlungen	72
Verlauf und Ergebnisse von Verhandlungen mit der Geschäftsführung	66
geplante Änderungen im Betrieb	65
allgemeine rechtliche Themen	62
Stellungnahmen der Gewerkschaft	51
Stellungnahmen der Arbeiterkammern	43

- Ein Drittel der **Arbeitnehmer/innen** hält die erhaltenen **Informationen** für *sehr nützlich*, ein weiteres für *eher nützlich*. Rechnet man noch die 23 Prozent dazu, die einen mittelmäßigen Nutzen entdecken, erhält man eine Summe von 90 Prozent. Für sieben Prozent sind die BR/PV- Informationen *eher nicht* oder *gar nicht* brauchbar. Daraus ergibt sich ein Mittelwert von 2,07 (auf einer fünfstufigen Skala¹⁹).

¹⁹ 1 = sehr nützlich, 5 = überhaupt nicht nützlich

Beteiligung der Belegschaft an der Meinungsbildung

- Vor wichtigen Entscheidungen, so berichten 19 Prozent der **Beschäftigten**, holten die BR/PV *umfassend* die **Meinung der Belegschaft** ein. Ein Viertel wird in solchen Situationen eher *häufig* einbezogen. Das ergibt eine Summe von 44 Prozent, deren Ansichten oft bis sehr oft in die BR/PV-Arbeit einfließen. Dem stehen 21 Prozent der Arbeitnehmer/innen gegenüber, deren Standpunkte *wenig* oder *gar nicht* eingeholt werden.

Die Beschäftigten haben den Eindruck, dass ihre Meinung gewöhnlich bei *Betriebsversammlungen* (73 %) oder in *persönlichen Gesprächen* (70 %) gehört wird. Die Angaben der **BR/PV-Mitglieder** decken sich im Prinzip mit jenen der Arbeitnehmer/innen. Auch in ihren Augen sind Betriebsversammlungen und persönliche Gespräche die am häufigsten genutzten **Informationskanäle**: Fast alle Belegschaftsvertreter/innen (98 %) informieren „ihre“ Arbeitnehmer/innen in persönlichen Gesprächen, 82 Prozent in Betriebsversammlungen. *Abstimmungen zu bestimmten Themen* liegen bei den BR/PV-Vertreter/innen (knapp) auf dem dritten Platz (69 %) der Kommunikationsformen, bei den Beschäftigten auf dem vierten (43 %); *Mitarbeiterbefragungen* bei den BR/PV-Mitgliedern an vierter Stelle (67 %), bei den Beschäftigten an dritter (53 %). Bei der Informationsübermittlung über Intranet, soziale Netzwerke sowie Internet und E-Mails sind sich die beiden Gruppen über die Reihung einig. Insgesamt passen also die Angaben der Belegschaftsvertreter/innen darüber, welche Instrumente und Medien sie nutzten, um die Belegschaft auf dem Laufenden zu halten, gut mit dem zusammen, wie die Beschäftigten dies wahrnehmen.

Tabelle 74: Kommunikationsformen zwischen BR/PV und Belegschaft, Beschäftigte mit BR/PV und BR/PV-Mitglieder – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte mit BR/PV	BR/PV-Mitglieder
GESAMT	1.376	500
FORMEN DER INFORMATIONSWETERGABE		
persönliche Gespräche	70	98
Betriebsversammlungen	73	82
Abstimmungen zu bestimmten Themen	43	69
Mitarbeiterbefragungen	53	67
über Intranet	43	32
über soziale Netzwerke	13	15
über Internet/E-Mails	2	3

Bei den **verschiedenen Gruppen** von **BR/PV-Mitgliedern** lassen sich unterschiedliche Schwerpunkte bei der Informationsstrategie beobachten, die zumeist in den unterschiedlichen persönlichen und betrieblichen Voraussetzungen ihre logische Erklärung finden:

- Ob das Intranet zur Informationsweitergabe verwendet wird, hängt von der Größe des Betriebs ab, in dem die BR/PV-Mitglieder aktiv sind: In Betrieben mit weniger als 200 Mitarbeiter/innen kommt es unterdurchschnittlich oft zum Einsatz, in den größeren überdurchschnittlich oft.
- Nicht-Gewerkschaftsmitglieder nutzen das Intranet (27 %), soziale Netzwerke (8 %) und Betriebsversammlungen (77 %) vergleichsweise selten.
- BR/PV in kleinen Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten greifen vergleichsweise selten auf Mitarbeiterbefragungen (53 %), Abstimmungen (60 %) und Betriebsversammlungen (71 %) zurück,
- BR/PV in großen Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten vergleichsweise oft auf Mitarbeiterbefragungen (82 %), Betriebsversammlungen (89 %) und soziale Medien (32 %).
- In Arbeiter-BR arbeitet man vergleichsweise oft mit Mitarbeiterbefragungen (73 %) und vergleichsweise selten mit Intranet (18 %), in Angestellten-BR ist das genau umgekehrt (62 bzw. 42 %).
- Ganz freigestellte BR/PV-Mitglieder setzen vergleichsweise oft Abstimmungen (76 %) und das Intranet (52 %) ein, teilweise freigestellte BR/PV-Mitglieder hingegen Mitarbeiterbefragungen (76 %).
- In Nonprofit Organisationen vertrauen die BR/PV-Mitglieder vergleichsweise selten auf Mitarbeiterbefragungen (53 %) und auf soziale Netzwerke (9 %), in öffentlichen Unternehmen vergleichsweise oft auf Betriebsversammlungen (88 %) und das Intranet (42 %).

Betriebsversammlungen

Knapp die Hälfte der BR/PV-Mitglieder, deren Gremien **Betriebsversammlungen** organisieren, gibt an, dass eine solche Zusammenkunft einmal im Jahr einberufen wird, bei 29 Prozent gibt es zwei Betriebsversammlungen im Jahr, bei 14 Prozent finden sie öfter und bei neun Prozent nur alle paar Jahre statt. Wobei vor allem in privaten Unternehmen der Schwerpunkt deutlich auf dem einjährigen Zyklus liegt, in öffentlichen und Nonprofit Betrieben tritt man überdurchschnittlich häufig zweimal jährlich zusammen, in ausgegliederten Dienststellen sogar noch öfter.

Auch eine relative Mehrheit der Beschäftigten gibt an (32 %), dass sie einmal im Jahr zu einer Betriebsversammlung gerufen werden, 20 Prozent sprechen von zweimal jährlich, zwölf Prozent von häufigeren Terminen. Eine Betriebsversammlung werde nur alle paar Jahre abgehalten, meinten 14 Prozent und zehn Prozent sagten, es gebe gar keine. Die beiden Befragten-Gruppen sind sich nur bei den besonders oft einberufenen Treffen einig. Ansonsten nehmen die Beschäftigten tendenziell weniger Termine zur Kenntnis, als die BR/PV-Mitglieder im Durchschnitt angegeben haben: Letztere sprachen zu rund drei Viertel von ein oder zwei Betriebsversammlungen jährlich, von den Beschäftigten taten dies nur etwas mehr als die Hälfte. Diese Differenz weist einerseits auf eine Informationslücke hin, ist aber andererseits wenig überraschend, da sich die Beschäftigten niemals so intensiv mit dem Thema auseinandersetzen und die Informationen so parat haben, wie die Belegschaftsvertreter/innen, zu deren Kernaufgaben die Abhaltung von Betriebsversammlungen gehören. Gestützt wird diese Vermutung auch durch die Ergebnisse der Studie aus dem Jahr 2002: Damals gaben 21 Prozent der Beschäftigten an, nicht zu wissen, wie oft Betriebsversammlungen abgehalten würden.

Tabelle 75: Häufigkeit von Betriebsversammlungen, Beschäftigte mit BR/PV und BR/PV-Mitglieder (mit Betriebsversammlungen) – Zeitvergleich

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte mit BR/PV				BR/PV-Mitglieder	
	2012	2002	1992	1981	2012	2002
GESAMT	1.376	1.130 ^a	1.373	1.447	500	76 ^a
BETRIEBSVERSAMMLUNGEN						
nie	10	9	10	9	(19 ^b)	5
alle paar Jahre	14	9	7	8	7	13
einmal im Jahr	32	30	33	31	39	50
zweimal im Jahr	20	19	20	23	24	20
öfter als zweimal im Jahr	12	12	13	18	11	12

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund , b = weiß nicht, keine Angabe

In den **letzten 30 Jahren** hat sich an der Wahrnehmung der Beschäftigten, was die Häufigkeit von Betriebsversammlungen anlangt, wenig geändert: 1981 gab es etwas mehr Arbeitnehmer/innen, die von

mehr als zwei Zusammenkünften pro Jahr berichteten (18 %), aber schon 1992 lag der Anteil dieser Befragten auf dem heutigen Niveau (13 %). Eine schwache Entwicklung hin zu Betriebsversammlungen, die nur alle paar Jahre stattfinden, lässt sich für das vergangene Jahrzehnt feststellen: ein Anstieg von neun auf 14 Prozent. Diese Entwicklung wird von den Angaben der **BR/PV-Mitglieder** nicht bestätigt: Zwar ist beim Vergleich Vorsicht geboten, da 2002 bei dieser Frage dezidiert die Antwortkategorie „nie“ vorgegeben wurde, aktuell jedoch die Grundsatzfrage, ob überhaupt eine BV abgehalten wird in einen anderen Fragenkomplex eingebettet war, dennoch lässt sich aus diesen Daten ein tendenzieller Rückgang der Frequenz von Betriebsversammlungen ableiten.

- Rund drei Viertel der **BR/PV-Mitglieder** und zwei Drittel der **Beschäftigten** – beide aus Unternehmen, in denen **Betriebsversammlungen** abgehalten werden – gaben an, dass diese in der Regel **in der Arbeitszeit** stattfänden. Auch wenn die Angaben unterschiedlich hoch sind, gilt doch, dass die eindeutige Mehrheit der Arbeitnehmer/innen für die betriebliche Mitbestimmung nicht ihre **Freizeit** opfern muss. Dies gilt allerdings für den Rest der Beschäftigten entweder gar nicht oder nur zum Teil: Laut BR/PV nehmen 17 Prozent außerhalb der Arbeitszeit an Betriebsversammlungen teil, laut Beschäftigten 13 Prozent. Unterschiedliche oder „gemischte“ Regelungen gibt es für neun bzw. 18 Prozent. **Vor zwanzig Jahren** fanden noch 90 Prozent der Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit statt, vor zehn Jahren dann nur mehr 58 Prozent, so berichten es die **Beschäftigten**. Seither sei der Prozentsatz aber wieder auf 66 gestiegen. Auch diesbezüglich gab es 2002 sehr viele, die nicht wussten, wie die Situation im Unternehmen ist, nämlich 23 Prozent. Von den **BR/PV-Mitgliedern** waren fünf Prozent darüber nicht informiert. Insgesamt lässt sich aus den Daten für die Belegschaftsvertreter/innen seit 2002, so lange gibt es Vergleichszahlen, keine Veränderung ablesen.

Tabelle 76: Betriebsversammlungen in Arbeits- oder Freizeit, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder mit Betriebsversammlungen – Zeitvergleich

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte mit Betriebsversammlungen			BR/PV-Mitglieder mit Betriebsversammlungen	
	2012	2002	1992	2012	2002
GESAMT	1.085	950 ^c	1.241	412	72 ^c
BETRIEBSVERSAMMLUNGEN IN ARBEITSZEIT					
ja	66	58	90	74	72
nein ^a	13	19	9	17	23
teilweise/unterschiedlich	18	– ^b	– ^b	9	– ^b

a = 1992-2002: nach der Arbeitszeit b = nicht erhoben c = ohne Personen mit Migrationshintergrund

BR/PV-Mitglieder aus großen Betrieben mit mehr als 1.000 Mitarbeiter/innen gaben überdurchschnittlich oft an, dass die Betriebsversammlungen in der Arbeitszeit abgehalten würden (84 %), ebenso jene

aus öffentlichen (79 %), ausgegliederten (84 %) und Nonprofit (96 %) Betrieben. Für private Unternehmen gilt das vergleichsweise seltener (68 %).

- 46 Prozent der Beschäftigten, in deren Unternehmen Betriebsversammlungen stattfinden, gaben an, *so gut wie immer* daran **teilzunehmen**, 29 Prozent sprachen von einer *gelegentlichen* Teilnahme und elf Prozent von einer *selteneren*. Wie schon bei den Fragen nach dem persönlichen Kontakt zu, dem Interesse an und der Informiertheit über die BR/PV gibt es auch hier einen Anteil von 14 Prozent, die sich verweigern oder keine Gelegenheit haben, an der Veranstaltung teilzunehmen: Sie gehen **nie** zu Betriebsversammlungen. Zu dieser Gruppe gehören überdurchschnittlich häufig...

- geringfügig Beschäftigte (nie: 27 %),
- Teilzeitkräfte (23 %),
- Beschäftigte im Handel (23 %),
- Mitarbeiter/innen in ausgegliederten Dienststellen (23 %),
- befristet Beschäftigte (21 %),
- 25- bis 29-jährige Dienstnehmer/innen (21 %),
- Nicht-Gewerkschaftsmitglieder (20 %),
- Frauen (20 %),
- Einwanderer/innen der ersten Generation (19 %).

Zu jenen, die überdurchschnittlich oft **so gut wie immer** kommen, zählen...

- Arbeiter/innen (so gut wie immer: 59 %),
- Gewerkschaftsmitglieder (57 %, Nicht-Mitglieder: 34 %),
- Beschäftigte in der Branche Herstellung von Waren (56 %),
- Beschäftigte im Bauwesen (54 %),
- ältere Mitarbeiter/innen über 50 Jahre (54 %),
- Männer (53 %, Frauen: 35 %),
- Pflichtschulabsolventen/innen (51 %),

- Vollzeitkräfte (51 %, Teilzeitkräfte: 30 %),
- Absolventen/innen einer Lehre, Fachschule und Höheren Schule (51 %).

Die BR/PV-Mitglieder mit Betriebsversammlungen berichteten zu 31 Prozent, dass in der Regel nahezu alle Kollegen/innen an diesen teilnehmen. 16 Prozent sagten, dass maximal ein Viertel komme, 26 Prozent, dass maximal die Hälfte, und 27 Prozent, dass maximal drei Viertel anwesend seien. Oder anders gesagt: Bei 58 Prozent der Belegschaftsvertreter/innen folgt mindestens die Hälfte der Beschäftigten der Einladung zu den Betriebsversammlungen, bei 42 Prozent nicht mehr als die Hälfte. In Betrieben mit weniger als 100 Mitarbeiter/innen – und noch mehr in jenen mit weniger als 20 Mitarbeiter/innen – scheinen die Beschäftigten eher vollständig bei den Betriebsversammlungen zu erscheinen als in jenen mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen, in Arbeiter-BR eher als in Angestellten-BR.

Ein **Vergleich mit den älteren Erhebungen** ist hier nur eingeschränkt möglich, weil 2012 die Fragestellung für die Beschäftigten geändert wurde: Erstmals wurden sie nach ihrem eigenen Verhalten und nicht nach dem der Kollegen/innen gefragt. Für die BR/PV-Mitglieder ist eine Gegenüberstellung mit dem Jahr 2002 möglich. Die Befragten haben demnach den Eindruck, dass sich die Teilnahme verbessert habe. So berichteten zum Beispiel aktuell 31 Prozent der BR/PV-Mitglieder, dass nahezu alle Kollegen/innen teilnehmen; 2002 taten dies lediglich 20 Prozent.

Tabelle 77: Teilnahme an Betriebsversammlungen, BR/PV-Mitglieder mit Betriebsversammlungen – 2012 und 2002

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	<u>BR/PV-Mitglieder mit Betriebsversammlungen</u>	
	<u>2012</u>	<u>2002</u>
GESAMT	412	72 ^a
TEILNAHME AN BETRIEBSVERSAMMLUNGEN		
höchstens ein Viertel der Kollegen/innen	16	13
höchstens die Hälfte der Kollegen/innen	26	34
höchstens drei Viertel der Kollegen/innen	27	32
nahezu alle Kollegen/innen	31	20
a = ohne Personen mit Migrationshintergrund		

Das Verhältnis der BR/PV zur Betriebsleitung

Die Arbeitnehmer/innen und ihre Vertreter/innen sind sich weitgehend einig darin, wie es um das Verhältnis der BR/PV zur Geschäftsführung bestellt sei. Jeweils ein gutes Viertel schätzt es als sehr vertrauensvoll und ein gutes Drittel als eher vertrauensvoll ein. Das ergibt in Summe knapp zwei Drittel, die meinen, die Zusammenarbeit von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sei von Vertrauen geprägt. Eine unentschiedene Position nehmen jeweils etwas mehr als 20 Prozent ein. Sieben Prozent der Beschäftigten und elf Prozent der BR/PV-Mitglieder sprechen von einer sehr oder eher konfliktträchtigen Beziehung, wobei die Anteile jener, die sehr viele Konflikte sehen, mit zwei bzw. drei Prozent niedrig liegen. Die Mittelwerte betragen 2,09 bei den Beschäftigten und 2,2 bei den BR/PV-Mitgliedern (auf einer fünfstufigen Skala²⁰) – beide Gruppen vergeben also gleichsam die Note gut für das Verhältnis der Belegschaftsvertretung zur Betriebsleitung.

Tabelle 78: Verhältnis BR/PV – Betriebsleitung, Beschäftigte mit BR/PV und BR/PV-Mitglieder – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte mit BR/PV	BR/PV-Mitglieder
GESAMT	1.376	500
VERHÄLTNIS BR/PV – GESCHÄFTSLEITUNG		
sehr vertrauensvoll = 1	29	28
2	35	38
3	21	23
4	5	8
sehr konfliktträchtig = 5	2	3
Mittelwert	2,09	2,20

Hinsichtlich unterschiedlicher betrieblicher Rahmenbedingungen sind keine klaren Muster oder Einflussfaktoren erkennbar, nach denen die Vertrauensbasis zwischen Interessenvertretung und Geschäftsführung differieren würde. Arbeiterbetriebsräte und BR/PV-Mitglieder, die selbst dem Arbeiterstatus angehören, sind diesbezüglich etwas kritischer. Angestellte, insbesondere solche in leitenden Positionen, beurteilen das Verhältnis der betrieblichen Sozialpartner überdurchschnittlich positiv.

²⁰ 1 = sehr vertrauensvoll, 5 = sehr konfliktträchtig

6. Die Beschäftigten: Betriebliches Engagement und Selbstvertretung

Veränderungsversuche der Beschäftigten

42 Prozent der **Beschäftigten** haben im Jahr vor der Befragung den **Versuch** unternommen, im Betrieb **etwas zu verändern oder zu verbessern**, mehr als die Hälfte haben dies nicht getan, nämlich 54 Prozent. In den **vergangenen 40 Jahren** haben sich diese Aktivitäten leicht erhöht. 1972 lag der Anteil der Arbeitnehmer/innen, die zumindest eine Aktivität ergriffen haben, bei einem Drittel, bis 1992 stieg er auf das aktuelle Niveau an.

Tabelle 79: Versuche der Beschäftigten, im Betrieb etwas zu verändern, Beschäftigte – Zeitvergleich
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte				
	2012	2002	1992	1981	1972
GESAMT	2.401	1.902 ^a	2.535	2.562	8.008
VERÄNDERUNGSVERSUCHE IM BETRIEB					
ja	42	40	40	35	33
nein	54	59	54	61	58

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund

Zwischen den **Beschäftigtengruppen** lassen sich folgende **Unterschiede** feststellen:

- **Unterdurchschnittlich oft einen Veränderungsversuch** haben: junge Arbeitnehmer/innen bis 24 Jahre (29 %), Pflichtschulabsolventen/innen (30 %), Mitarbeiter/innen in ausgegliederten Dienststellen (31 %), geringfügig Beschäftigte (34 %), Leih- und Zeitarbeiter/innen (34 %), Arbeitnehmer/innen in Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten (37 %), Beschäftigte in den Branchen Handel (37 %) und Finanz-/Versicherungsdienstleistungen (34 %), sowie Arbeiter/innen (36 %).
- **Überdurchschnittlich oft betriebliches Engagement** gezeigt haben: Mitarbeiter/innen von Nonprofit Organisationen (63 %), Akademiker/innen (52 %), Beschäftigte ohne BR/PV (48 %), Arbeitnehmer/innen von 40 bis 49 Jahren (47 %) sowie Beschäftigte in den Branchen Beherbergung/Gastronomie (52 %), Information/Kommunikation (53 %) sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (52 %).

Themenfelder: Aktivitäten und Erfolg

Von den Arbeitnehmer/innen, die im Jahr vor der Befragung aktiv geworden sind, um im Betrieb ein Problem zu lösen, haben sich 55 Prozent um Fragen der **Arbeitsorganisation** und **Arbeitsplatzbedingungen** gekümmert. Somit ist dies das Thema, bei dem deutlich die meisten Beschäftigten selbst die Initiative ergriffen haben, und das einzige, bei dem mehr als die Hälfte aktiv geworden sind. Nicht alle waren aber gleich initiativ:

- Frauen (50 %) waren dies seltener als Männer (59 %).
- Vergleichsweise selten in diese Richtung aktiv wurden geringfügig Beschäftigte (44 %), Arbeitnehmer/innen in Beherbergung/Gastronomie (48 %), sehr junge Beschäftigte unter 24 Jahren (47 %), sowie Pflichtschulabsolventen/innen (49 %).
- Vergleichsweise oft aktiv wurden befristet Beschäftigte (61 %), Mitarbeiter/innen in öffentlichen Unternehmen (59 %) bzw. öffentlich Bedienstete (60 %), Arbeitnehmer/innen der Branche Energie- und Wasserversorgung/Abfallentsorgung (70 %) sowie Einwanderer/innen der ersten Generation (64 %).

Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzbedingungen bilden nicht nur das am weitesten verbreitete Aktionsfeld, sondern auch jenes, bei dem die Erfolge am besten sind: 41 Prozent hatten demnach einen *vollen*, 53 Prozent einen *Teilerfolg*, nur sechs Prozent blieben völlig erfolglos.

Tabelle 80: Aktivität und Erfolg der Beschäftigten, die aktiv geworden sind – 2012
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte, die aktiv geworden sind			
	Aktivitäten	Erfolg		
GESAMT	1.018	- ^a	- ^a	- ^a
THEMENFELDER		voller Erfolg	Teilerfolg	kein Erfolg
Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzbedingungen	55	41	53	6
Differenz. mit Vorgesetzten od. Kollegen/innen	44	33	57	9
Umstellungen im Betrieb	40	37	53	9
Lohn-/Gehaltsfragen	35	34	51	14
Arbeitszeit, Diensteinteilung	32	48	41	11
Einstellungen/Kündigungen	27	44	43	13
betriebliche Sozialleistungen	24	30	59	11
Akkord-, Leistungsgeschwindigkeit	22	24	62	13

^a = bezogen auf die beim jeweiligen Thema Aktiven

Bei **Differenzen mit Vorgesetzten oder Kollegen/innen** haben 44 Prozent der (aktiv gewordenen) Beschäftigten selbst eine Lösung gesucht, nicht viel weniger taten dies bei **Umstellungen im Betrieb**

(40 %). Mehr als die Hälfte hatte dabei einen *Teilerfolg*, etwa ein Drittel einen *vollen*. Bei neun Prozent blieben die Bemühungen ergebnislos.

Jeweils rund ein Drittel versuchte eine Lösung für Probleme zu finden, die einerseits **Lohn und Gehalt** und andererseits **Arbeitszeit und Diensteinteilung** betrafen. Die Erfolge waren jedoch sehr unterschiedlich: Fast die Hälfte konnte beim Thema Arbeitszeit einen vollen Erfolg einfahren (48 %), in Zusammenhang mit der Bezahlung gelang das nur einem Drittel (34 %).

Ein gutes Viertel engagierte sich bei **Einstellungen und Kündigungen**, 24 Prozent in Hinblick auf **betriebliche Sozialleistungen**. Auch hier zeigen sich sehr unterschiedliche Ergebnisse der Bemühungen. Während bei den Personalfragen gleich häufig volle- und Teilerfolge erzielt werden konnten, zu 44 bzw. 43 Prozent, waren bei den Sozialleistungen nur 30 Prozent ganz erfolgreich, 59 Prozent mussten sich mit einem Teilerfolg begnügen.

Die niedrigsten Erfolgsquoten hatten Anstrengungen, eine Veränderung der **Akkord- oder Leistungsgeschwindigkeit** herbeizuführen: 22 Prozent versuchten dies, 24 Prozent von ihnen hatten einen vollen Erfolg, 62 Prozent einen Teilerfolg.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es sich durchaus auszuzahlen scheint, bei Problemen oder einem Veränderungsbedarf im Betrieb etwas zu unternehmen: Die Anteile jener, die **gar keinen Erfolg** hatten, waren bei keinem Anliegen höher als 14 Prozent. Oder anders gesagt: Mindestens 86 Prozent der veränderungswilligen Beschäftigten konnten mit ihren Versuchen etwas bewirken.

In den vergangenen 40 Jahren sind Arbeitnehmer/innen im Betrieb stets auch selbst aktiv geworden, um Veränderungen herbeizuführen. Insgesamt gesehen kann man weder eine Entwicklung nach oben, noch nach unten entdecken. Und auch bei den einzelnen Themen sind eindeutige Trends nicht häufig bzw. schwach ausgeprägt: Die Versuche, Differenzen mit den Kollegen/innen oder den Vorgesetzten selbst auszuräumen, sind angestiegen, von 23 Prozent im Jahr 1972 auf 44 Prozent in der aktuellen Studie. Etwas öfter als früher greifen die Beschäftigten bei Umstellungen im Betrieb ein (1972: 34 %, 2012: 40 %). Umgekehrt wird das Thema Akkord- und Leistungsgeschwindigkeit heute deutlich seltener genannt (22 %) als noch 1972 (45 %). Und auch mit Lohn- und Gehaltsfragen beschäftigen sich aktuell (35 %) weniger Arbeitnehmer/innen als bei der ersten Erhebung (47 %).

Tabelle 81: Aktivität der Beschäftigten, die aktiv geworden sind – Zeitverlauf

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte, die aktiv geworden sind				
	2012	2002	1992	1981	1972
GESAMT	1.018	714^b	1.008	891	2.673
THEMEN: AKTIVITÄT					
Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzbedingungen	55	60	55	61	48
Differenz. mit Vorgesetzten und Kollegen/innen	44	39	31	21	23
Umstellungen im Betrieb	40	33	37	35	34
Lohn-/Gehaltsfragen	35	33	42	34	47
Arbeitszeit, Diensteinteilung	32	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a
Einstellungen/Kündigungen	27	23	25	21	27
betriebliche Sozialleistungen	24	24	24	19	22
Akkord-, Leistungsgeschwindigkeit	22	28	34	29	45

a = nicht erhoben b = ohne Personen mit Migrationshintergrund

Art der Tätigkeiten

Im Zuge ihrer Veränderungsbemühungen setzen die **Beschäftigten** in erster Linie auf **Kommunikation**, und zwar am häufigsten **mit den Kollegen/innen** (70 %), aber auch sehr oft **mit den betrieblichen Vorgesetzten** (64 %). Alle anderen abgefragten Maßnahmen spielen eine vergleichsweise kleine Rolle: Jede/r Fünfte hat die **BR/PV, die Gewerkschaft oder die Arbeiterkammer** über das Problem **informiert**. 16 Prozent haben an **Versammlungen oder betrieblichen Protestaktionen teilgenommen**, ungefähr ebenso viele **eine Funktion übernommen** (15 %), z. B. Sicherheitsbeauftragte/r oder Jugendvertrauensperson. Auf **betriebliche Kampfmaßnahmen** wurde nur äußerst selten zurückgegriffen, von vier Prozent der Befragten.

Tabelle 82: Art der Tätigkeiten von Beschäftigten, die aktiv geworden sind – 2012 und 2002

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte, die aktiv geworden sind	
	2012	2002
GESAMT	1.018	714^a
ART DER TÄTIGKEITEN		
Information der Kollegen/innen über das Problem	70	65
Information von betrieblichen Vorgesetzten	64	50
Information der BR/PV, der Gewerkschaft oder der AK	21	15
Teilnahme an Versammlungen oder betrieblichen Protestaktionen ^b	16	5
Übernahme von Funktionen (z.B. Vertrauensperson)	15	- ^d
Organisierung von betrieblichen Protestaktionen ^c	4	1

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund b = 2002: Teilnahme an betrieblichen Kampfmaßnahmen
c = 2002: Organisation von betrieblichen Kampfmaßnahmen auch ohne Gewerkschaft d = nicht erhoben

Da die Fragestellung 2012 etwas verändert wurde, können nur die drei im Jahr 2012 am häufigsten genannten Aktivitäten direkt mit jenen aus der letzten Erhebung verglichen werden: Insgesamt wurden die Maßnahmen tendenziell etwas öfter ergriffen als vor zehn Jahren, aber wirklich aussagekräftig ist dies nur bei der Kommunikation mit den Vorgesetzten: **2002** erklärten 50 Prozent der Befragten, dass sie ihre Chefs über das Problem informiert hätten, 2012 waren es 64 Prozent.

Die genannten Aktivitäten werden vergleichsweise selten gesetzt von Pflichtschulabsolventen/innen und jungen Arbeitnehmern/innen bis 24 Jahren, Beschäftigten in freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Mitarbeiter/innen, vergleichsweise oft von Gewerkschaftsmitgliedern und Beschäftigten in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Mitarbeiter/innen.

Selbstregelungskompetenzen der Beschäftigten

Persönliche Differenzen mit Kollegen/innen oder Vorgesetzten klären die **Beschäftigten** mit großer Mehrheit lieber selbst (86 %) und schalten keine Vertretung ein. Etwas anders sieht das bei **Konflikten am Arbeitsplatz** aus, wo die persönliche Komponente (zumindest auf den ersten Blick) nicht im Vordergrund steht: Zwar nehmen noch immer zwei Drittel die Klärung lieber selbst in die Hand, aber 18 Prozent würden BR/PV um Unterstützung bitten, zwölf Prozent eine andere Vertretung. Die **berufliche Karriere im Betrieb voranzutreiben**, sehen rund drei Viertel der Arbeitnehmer/innen als ihre eigene Aufgabe an, je zwölf Prozent würden diese den BR/PV oder anderen Vertretungen übertragen. Bei **Arbeitszeit- und Gehaltsfragen** wächst die Bedeutung der BR/PV in den Augen der Beschäftigten (27 bzw. 28 %), und zwar sowohl gegenüber der Selbstvertretung (58 bzw. 53 %), als auch gegenüber den anderen Vertretungsmöglichkeiten (14 bzw. 18 %). Trotzdem ist auch hier, wie bei den anderen bisher genannten Problemen, für mehr als die Hälfte der Befragten Eigeninitiative das Mittel der Wahl. Bei den folgenden vier Schwierigkeiten hingegen liegen die Anteile jener, die sich selbst vertreten würden, jeweils unter 50 Prozent: 47 Prozent würden **psychische und Suchtprobleme** zwar selbst lösen wollen, aber 22 Prozent würden sich an BR/PV und ganze 25 Prozent an eine andere Einrichtung wenden. Bei **Mängeln und Gefahrenherden am Arbeitsplatz** würden sich 43 Prozent selbst um eine Behebung bemühen, 30 Prozent würden dafür den BR / die PV einschalten, ein Viertel ein anderes Vertretungsgremium. **Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsfragen** werden zu gleichen Teilen am liebsten selbst behandelt und an BR/PV übertragen (37 bzw. 36 %), seltener an alternative Vertretungskörper (24 %). Nur bei **drohendem Arbeitsplatzverlust** kontaktiert die (relative) Mehrheit der Arbeitnehmer/innen lieber die BR/PV (38 %), bevor sie selbst aktiv wird (34 %); die sonstigen Vertretungen (25 %) liegen hier hinter BR/PV und hinter der Eigeninitiative zurück.

Es ist naheliegend, dass jene Beschäftigten, die auf keine Unterstützung durch eine/n BR/PV zurück greifen können, bei allen Problembereichen zu durchwegs höheren Anteilen selbst tätig werden müssen. In der Regel sind es dieselben Fragestellungen, bei denen Beschäftigte mit BR/PV stärker auf dessen Eingreifen vertrauen würden, in denen auch Beschäftigte ohne betriebliche Vertretung vermehrt gerne externe Unterstützung hätten.

Bemerkenswert und Beleg für eine außerordentlich hohe subjektive Selbstregelungskompetenz sind die bei vielen Problemen hohen Anteile von durch einen BR/PV vertretenen Beschäftigten, die die Sache lieber selbst in die Hand nehmen wollen. Unbestritten ist aber auch die Rolle des BR/der PV als „Nothelfer“ im Extremfall eines drohenden Arbeitsplatzverlustes. Hier würde sich auch die Hälfte der Beschäftigten ohne BR/PV lieber auf eine kompetente Vertretung verlassen können.

Tabelle 83: Eigeninitiative oder (BR/PV-)Vertretung, Beschäftigte – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte mit BR/PV			Beschäftigte ohne BR/PV	
GESAMT	1.376			1.025	
	selbst regeln	BR/PV-Vertretung	sonst. Vertretung	selbst regeln	sonst. Vertretung
EIGENINITIATIVE ODER VERTRETUNG BEI...					
persönl. Differenz. mit Kollegen/innen o. Vorgesetzten	82	13	4	92	8
Fragen des beruflichen Weiterkommens im Betrieb	70	22	7	79	18
Konflikten am Arbeitsplatz	62	31	5	76	22
Arbeitszeitfragen	46	47	6	75	24
Lohn- und Gehaltsfragen	43	49	6	66	33
psychischen und Suchtproblemen am Arbeitsplatz	42	39	14	54	40
Mängeln und Gefahrenherden am Arbeitsplatz	34	53	12	54	43
Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsfragen	28	63	8	49	47
drohendem Arbeitsplatzverlust	24	67	7	49	48

7. Die Rolle der Gewerkschaften

Ein Drittel der [Beschäftigten](#), aber 89 Prozent der [BR/PV-Mitglieder](#) – 93 Prozent der Vorsitzenden und 86 Prozent der einfachen Mitglieder – gehören der **Gewerkschaft** an. **2002** waren ebenfalls genau 89 Prozent der Arbeitnehmervertreter/innen bei der Gewerkschaft. Diesbezüglich hat sich in den letzten zehn Jahren also nichts getan, ein sinkender Organisationsgrad zeigt sich aber sehr wohl bei den Arbeitnehmer/innen: 2002 waren noch 41 Prozent von ihnen in einer Gewerkschaft eingeschrieben, aktuell sind es um acht Prozent weniger.

Tabelle 84: Mitgliedschaft bei Gewerkschaft, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder – 2012 und 2002
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte	BR/PV-Mitglieder	Beschäftigte	BR/PV-Mitglieder
	2012		2002 ^a	
GESAMT	2.401	500	1.902	79
MITGLIEDSCHAFT				
ja	33	89	41	89
nein	67	10	59	11

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund

Was die Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft anlangt, lassen sich deutliche Unterschiede zwischen den **Gruppen von Beschäftigten** feststellen:

- [Männer](#) (39 %) sind öfter Mitglied als [Frauen](#) (27 %),
- [Arbeitnehmer/innen über 40 Jahre](#) (39 %) öfter als [jüngere unter 30 Jahre](#) (26 %),
- Personen, die nur die [Pflichtschule](#) (40 %) oder eine [Lehre, Fachschule oder Höhere Schule](#) (38 %) absolviert haben, öfter als [Maturanten/innen](#) (26 %) oder [Akademiker/innen](#) (23 %),
- [Arbeiter/innen](#) (37 %) öfter als [Angestellte](#) (28 %), aber bei weitem nicht so häufig wie [öffentlich Bedienstete](#) (74 %),
- [Vollzeitkräfte](#) (37 %) öfter als [Teilzeitkräfte](#) (25 %),
- Beschäftigte in [Unternehmen mit BR/PV](#) (47 %) deutlich öfter als jene [ohne BR/PV](#) (14 %),
- Mitarbeiter/innen in [öffentlichen Unternehmen](#) und [ausgegliederten Dienststellen](#) (beide 55 %) öfter als jene in [privaten Unternehmen](#) (27 %) oder [Nonprofit Organisationen](#) (28 %).

- Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeiter/innen (200-499: 44 %, 500-1.000: 49 %, > 1.000: 50 %) öfter als jene in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten (1-4: 21 %, 5-19: 23 %).
- Vergleichsweise selten eine Mitgliedschaft haben geringfügig Beschäftigte (20 %), vergleichsweise oft Leih- und Zeitarbeiter/innen (38 %).
- Relativ hohe Organisationsgrade sind in den Branchen Energie- und Wasserversorgung/Abfallentsorgung (43 %), Verkehr/Transport (50 %) sowie Gesundheits-/Sozialwesen (42 %) zu finden.
- Relative wenige Mitglieder sind hingegen im Handel (18 %), Beherbergung/Gastronomie (16 %) sowie freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (9 %).

- Die mit Abstand stärkste **Teilgewerkschaft** bei beiden Befragten-Gruppen ist die **GPA-djp**: Ein knappes Drittel der Arbeitnehmer/innen und 44 Prozent der Arbeitnehmervertreter/innen, die eine Gewerkschaftsmitgliedschaft haben, gehören dieser Teilorganisation an. An zweiter Stelle liegt die **PRO-GE-Produktionsgewerkschaft**, allerdings mit deutlich geringeren Anteilen: 19 Prozent bei den BR/PV-Mitgliedern und 15 Prozent bei den Beschäftigten. Ebenso viele Nennungen entfielen bei den Arbeitnehmern/innen auf die **GÖD**, die bei den BR/PV-Mitgliedern einen Anteil von acht Prozent erreicht. Im zweistelligen Bereich mit jeweils zehn Prozent liegen bei den Beschäftigten die GBH und bei den Belegschaftsvertretern/innen die vida. Die beiden verbleibenden Teilgewerkschaften – die GDG-KMSfB und die GPF – haben Anteile von jeweils unter fünf Prozent.

Tabelle 85: Mitgliedschaft bei Teilgewerkschaften, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder (Gewerkschaftsmitglieder) – 2012

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	Beschäftigte	BR/PV-Mitglieder
GESAMT	797	447
MITGLIEDSCHAFT BEI TEILGEWERKSCHAFT		
GPA-djp – Privatangestellte, Druck, Journalismus, Papier	32	44
GÖD – öffentlicher Dienst	15	8
GDG-KMSfB – Gemeindesbedienstete, Kunst, Medien, Sport, freie Berufe	4	3
vida – Eisenbahn, Hotel, Gastgewerbe, persönliche Dienste	8	10
GBH – Bau, Holz	10	9
GPF – Post- und Fernmeldebedienstete	1	2
PRO-GE-Produktionsgewerkschaft	15	19

- Darauf angesprochen, dass Arbeiter/innen früher Gewerkschaften gebildet hätten, um ihre Forderungen gegenüber den Unternehmern/innen notfalls auch mit Zwang durchsetzen zu können, sollten die Be-

fragten angeben, ob Gewerkschaften nach wie vor genauso **notwendig** seien wie damals, in der Gründungszeit. 42 Prozent der **Beschäftigten** antworteten mit *ja*, fast ebenso viele *teilweise* und lediglich 15 Prozent mit *nein*. 82 Prozent der Arbeitnehmer/innen insgesamt und immerhin auch 79 der Nicht-Mitglieder finden also, dass die Gewerkschaften noch immer eine Existenzberechtigung hätten. Angesichts des hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades unter den **Belegschaftsvertretern/innen**, ist es wenig verwunderlich, dass diese zu 78 Prozent Gewerkschaften für ebenso notwendig wie „früher“ halten. 19 Prozent antworteten mit *teilweise*, zwei Prozent mit *nein*.

Seit **2002** hat sich diesbezüglich an der Einschätzung der **Arbeitnehmer/innen** nichts geändert, an jener der **BR/PV-Mitglieder** aber schon: Vor zehn Jahren waren nämlich nur 64 Prozent der Arbeitnehmervertreter/innen der Meinung, dass die Notwendigkeit für Gewerkschaften unverändert hoch sei. Auf *teilweise* entfielen 27 Prozent der Nennungen, auf *nein* acht Prozent.

Tabelle 86: Notwendigkeit und zukünftige Rolle von Gewerkschaften, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder – 2012 und 2002

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte 2012	BR/PV- Mitglieder	Beschäftigte 2002 ^a	BR/PV- Mitglieder
GESAMT	2.401	500	1.902	79
GEWERKSCHAFTEN SIND SO NOTWENDIG WIE FRÜHER				
ja	42	78	43	64
teilweise	40	19	37	27
nein	15	2	14	8
GEWERKSCHAFTEN SOLLTEN IN ZUKUNFT STÄRKERE ROLLE SPIELEN				
ja	60	83	51	71
nein	32	14	29	20

a = ohne Personen mit Migrationshintergrund

- Dass Gewerkschaften in **Zukunft** grundsätzlich eine **stärkere Rolle** spielen sollten, finden 60 Prozent der **Beschäftigten** und 83 Prozent der **BR/PV-Mitglieder**, 32 bzw. 14 Prozent sprechen sich dagegen aus. **2002** gab es bei den Beschäftigten deutlich weniger Ja-Stimmen (51 %) und viele, die dazu keine Stellung nahmen, nämlich 21 Prozent. Vor zehn Jahren scheinen die Arbeitnehmer/innen also unsicherer über die Bedeutung gewesen zu sein, die den Gewerkschaften in Zukunft zukommen sollte. Aber auch die **BR/PV-Mitglieder** traten nicht so vehement für die Gewerkschaften ein wie 2012: Nur 71 Prozent befürworteten eine stärkere Rollen, 20 Prozent waren dagegen. Und auch bei ihnen war die Unsicherheit etwas größer: Neun Prozent konnten die Frage nicht beantworten.

- Von den **Beschäftigten**, die die **Rolle** der Gewerkschaften **gestärkt** sehen wollen, treten aktuell 59 Prozent dafür ein, dass sie dies in Zusammenhang mit der **betrieblichen Mitbestimmung** tun, 54 Prozent sehen das allgemeiner und wollen, dass die Gewerkschaften auch an der **Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens** mitwirken. Was die betriebliche Mitbestimmung anlangt, sind sich die Arbeitnehmer/innen und ihre Vertreter/innen (57 %) einig, nicht aber bei der gesellschaftlichen Rolle: Hier äußerten die BR/PV-Mitglieder (69 %) öfter den Wunsch nach mehr Einfluss der Gewerkschaften. **2002** sahen sowohl die **Beschäftigten** als auch die **BR/PV-Mitglieder** die zukünftige Rolle der Gewerkschaft mehr im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung (B.: 66 %, BR/PV: 78 %) als in der Gesellschaftspolitik allgemein (B: 48 %, BR/PV: 44 %).

Tabelle 87: Zukünftige Einflussbereiche der Gewerkschaften, Beschäftigte und BR/PV-Mitglieder, die wollen, dass Gewerkschaften größere Rolle spielen – 2012 und 2002

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

	Beschäftigte 2012	BR/PV- Mitglieder	Beschäftigte 2002 ^a	BR/PV- Mitglieder
GESAMT	1.413	415	912	56
GEWERKSCHAFTEN SOLLTEN IN ZUKUNFT STÄRKERE ROLLE SPIELEN BEI...				
der betrieblichen Mitbestimmung	59	57	66	78
der Gestaltung der Gesellschaft allgemein	54	69	48	44
a = ohne Personen mit Migrationshintergrund				

Diese Befunde zeigen insgesamt ein etwas widersprüchliches Bild: Auf der einen Seite sinken die gewerkschaftlichen Organisationsgrade stetig, andererseits nimmt die subjektive Bedeutung der Gewerkschaft als Instanz des Interessenausgleiches und der Interessendurchsetzung tendenziell zu, zumindest verliert sie nicht an Gewicht. Gleichzeitig signalisiert die unterschiedlich hohe Selbstregelungsbereitschaft in einzelnen Belangen und betrieblichen Problembereichen, dass sich der objektive persönliche Bedarf an Interessenvertretung zunehmend auf Kernleistungen, wie etwa die Unterstützung und Vertretung bei einer Kündigungsandrohung reduziert.

Der Widerspruch ist insofern ein scheinbarer, als man sehr wohl eine Einrichtung wie die Gewerkschaft oder den Betriebsrat – für andere – für immer wichtiger halten kann, wenngleich man sie selber immer weniger zu benötigen vorgibt.

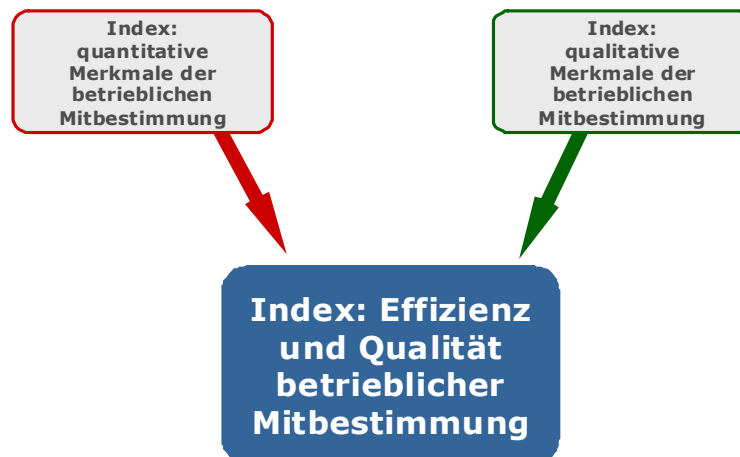
8. Multivariate statistische Analysen

8.1. Kausalmodell: Qualitäts- und Effizienzfaktoren der betrieblichen Mitbestimmung

Zur Erhöhung deren Aussagekraft wurden die erhobenen Daten mit Hilfe multivariater statistischer Verfahren weitergehenden Analysen unterzogen. Auf Grundlage jener 57 Prozent der Beschäftigtenstichprobe, die über eine betriebliche Interessenvertretung verfügen, wurde mittels statistischer Regressionen ein Kausalmodell errechnet, das jene Effekte identifizieren sollte, die einen maßgeblichen Einfluss auf die „Qualität und Effizienz der betrieblichen Mitbestimmung“ haben. Die Regressionsanalyse ist ein weit verbreitetes und häufig eingesetztes statistisches Instrument, um die Beziehung zwischen mehreren Merkmalen, Einstellungen und Eigenschaften zu analysieren und zu beschreiben. Bei der klassischen linearen Regression wird der Einfluss und die hierarchische Wichtigkeit mehrerer Merkmale auf ein (!) anderes Merkmal untersucht – z.B. auf den Index Effizienz und Qualität der Mitbestimmung. Der Vorteil dieses multivariaten Modells liegt dabei darin, dass der Effekt eines einzelnen Faktors geschätzt und dabei die Wirkungsweise der anderen Merkmale berücksichtigt wird. Dadurch lassen sich so genannte Scheinzusammenhänge vermeiden, die irreführenderweise einen Zusammenhang anzeigen, wobei dieser durch eine dritte Einflussgröße hergestellt wird. Ein Beispiel: Berechnungen mit dem Datensatz des Österreichischen Arbeitsklimaindex zeigen etwa, dass die Unzufriedenheit mit dem Führungsstil in Betrieben mit Betriebsrat signifikant über dem Durchschnitt liegt. Dieser Zusammenhang könnte zum Fehlschluss führen, dass Betriebsräte einen negativen Einfluss auf die Unternehmenskultur haben. Wenn man jedoch andere Faktoren – wie z.B. die Betriebsgröße – in das Modell einführt, wird sich herausstellen, dass dieser Faktor der eigentlich bestimmende ist und der statistische Zusammenhang der schlechteren Führungskultur mit dem Vorhandensein eines Betriebsrates nur dadurch entsteht, dass Großbetriebe eher über eine innerbetriebliche Interessenvertretung verfügen als kleine.

Ziel des Verfahrens ist die Berechnung eines möglichst aussagekräftigen und vollständigen Modells für die Effizienz und Qualität der Mitbestimmung. Es musste vorab Einigkeit darüber hergestellt werden, wie das Zielkonstrukt (abhängige Variable) „Effizienz und Qualität von betrieblicher Mitbestimmung“ zu definieren sei. Die Zielvariable für die Regressionsanalysen wurde dafür als Index auf der Basis quantitativer (z.B. Breite und Vielfalt der Mitbestimmungssagenden) und qualitativer (subjektive Einschätzungen der Mitbestimmungserfolg) Kriterien gebildet.

Grafische Darstellung: Indexbildung „Effizienz und Qualität von betrieblicher Mitbestimmung“



Die Einflussfaktoren selbst wiederum (unabhängige Variablen) werden als Indices dargestellt, in denen die Einzelfragen nach inhaltlichen Überlegungen, sowie als Ergebnis von Faktorenanalysen, mit dem Ziel längere Itembatterien auf wenige Dimensionen zu reduzieren, zusammengefasst wurden. (Detaillierte Auflistung der für das Kausalmodell herangezogenen Variablen und Indices: siehe Abschnitt A im Anhang).

Welche Dimensionen (Faktoren) in das Regressions- bzw. Kausalmodell einzubeziehen sind, ergibt sich aus den Basishypothesen des Zusammenhangs zwischen Qualität der Mitbestimmung und den betrieblichen Rahmenbedingungen.

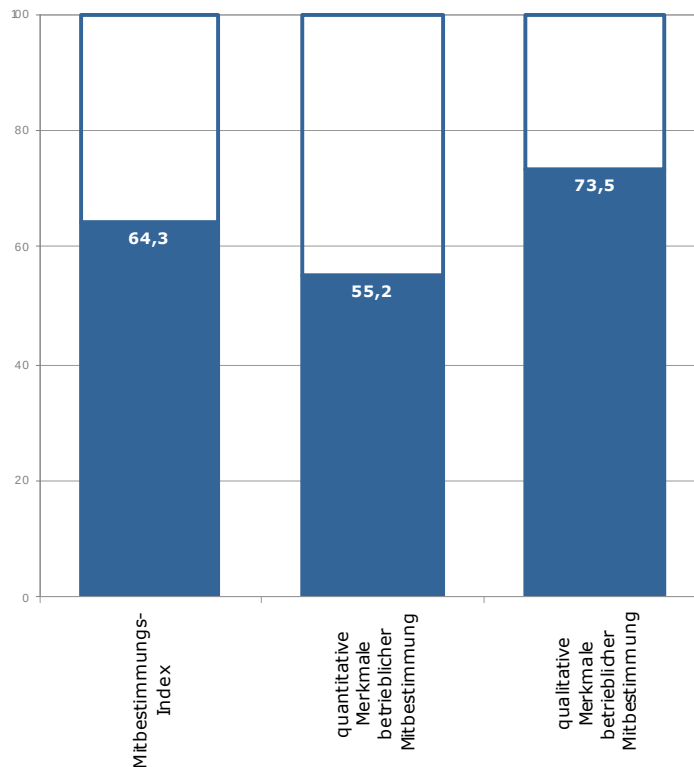
Als Hauptindikatoren (unabhängige Variablen) für die Indexbildung herangezogen werden:

- ▶ persönliche Merkmale
- ▶ betriebliche Merkmale
- ▶ tätigkeitsbezogene Merkmale
- ▶ BR-spezifische Merkmale
- ▶ sowie Verhalten, Wahrnehmungen und Einstellungen

Die Ausprägungen der Indizes können sich theoretisch zwischen einem Minimum von 0 und einem Maximum von 100 Indexpunkten bewegen. Der Minimalwert würde bedeuten, dass bei sämtlichen Befragten und über sämtliche inkludierte Variablen des jeweiligen Index durchwegs die niedrigsten Antwortausprägungen aufscheinen, beim Maximalwert wäre es entsprechend umgekehrt.

Die in einen Index zusammengefasste Zielvariable des Kausalmodells „Qualität und Effizienz der betrieblichen Mitbestimmung“ zeigt nun eine Ausprägung von 64,3 Indexpunkten, wobei der Teilindex der qualitativen Merkmale der Mitbestimmung mit 73,5 Punkten dem theoretischen Maximum wesentlich näher liegt als der Index der quantitativen Merkmale.

Zielkonstrukt – Effizienz und Qualität von betrieblicher Mitbestimmung

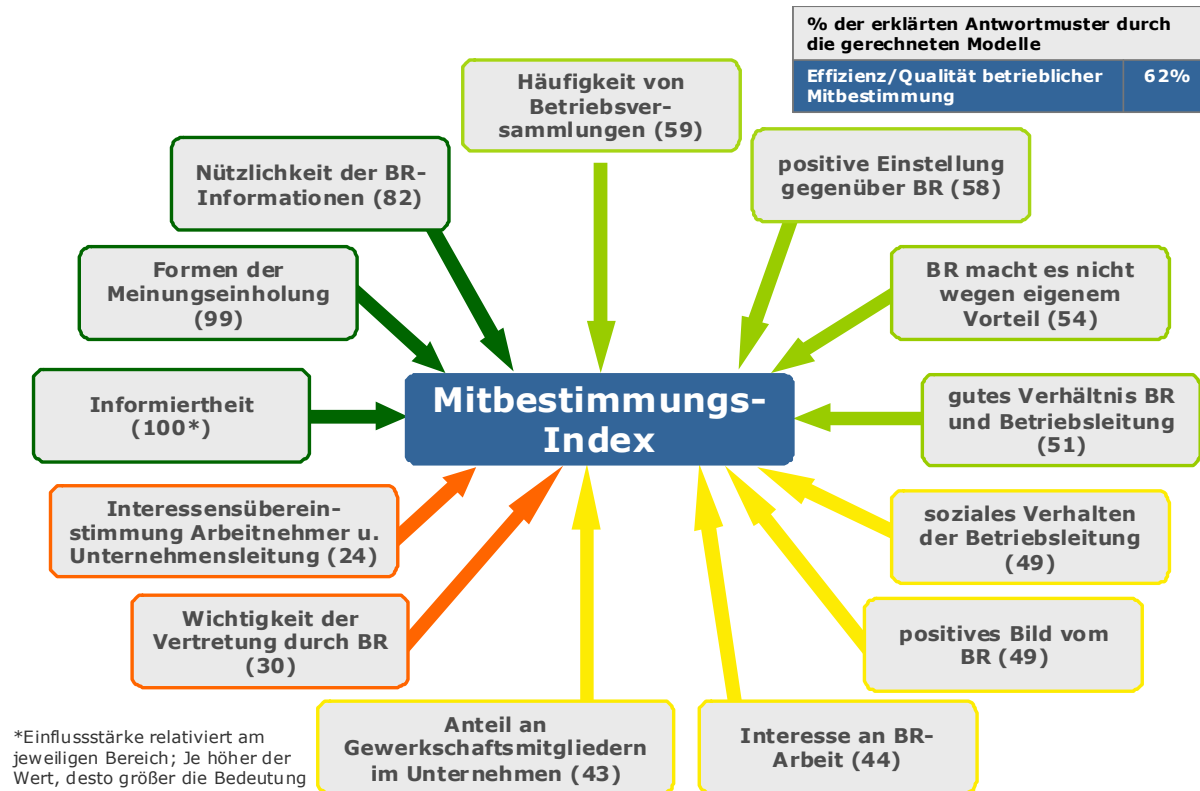


Folgende Faktoren sind es nun, wie die folgende grafische Darstellung zeigt, die aus Sicht der Beschäftigten den stärksten und auch einen statistisch signifikanten Einfluss auf die „Qualität und Effizienz der betrieblichen Mitbestimmung“ haben:

- ▶ Kommunikation der BR/PV mit den Beschäftigten (Informiertheit, Nützlichkeit der Informationen, Feedback, Quantität der Betriebsversammlungen)
- ▶ prinzipielle Einstellung der Beschäftigten gegenüber BR/PV
- ▶ Vertrauenswürdigkeit/Image des BR/der PV
- ▶ konsensuales Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung
- ▶ soziale Grundhaltung der Geschäftsführung
- ▶ Interesse an betrieblicher Mitbestimmung

- gewerkschaftlicher Organisationsgrad

Kausalmodell – Effizienz und Qualität von betrieblicher Mitbestimmung



Dieses Kausalmodell weist in methodischer Hinsicht (mit 62 % erklärter Varianz) einen sehr hohen Erklärungswert auf. Das Modell ist weitgehend vollständig, es sind keine weiteren maßgeblichen Einflussfaktoren zu erwarten, die in der Befragung nicht berücksichtigt worden wären.

In Bezug auf das Ergebnis ist zum Einen der hohe und überragende Stellenwert der Kommunikation der BR/PV mit ihren Kollegen/innen bedenkenswert. Dabei geht es nicht nur um einseitig gerichtete Information, sondern um tatsächliche Kommunikation, die auch Feedback von den Beschäftigten zu den BR/PV ermöglicht.

Bemerkenswert ist außerdem, dass die wahrgenommene Qualität der BR/PV-Arbeit statistisch in hohem Maße mit dem positiven Verhältnis zur Geschäftsführung korreliert - und zwar nicht nur bezogen auf die Gesprächsbasis des BR/der PV, sondern auch auf Hinblick auf die soziale Grundgesinnung der Geschäfts-

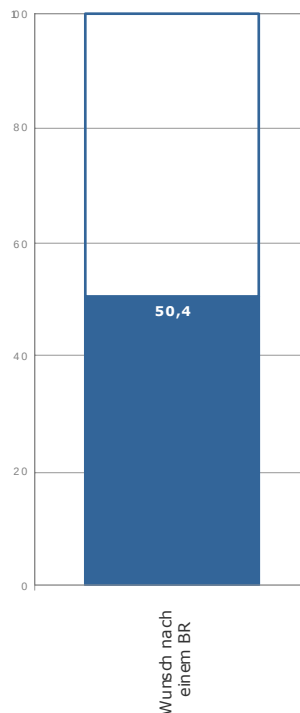
führungen. Einen signifikanten Effekt auf die positive Bewertung der BR/PV-Arbeit hat auch die Wahrnehmung eines Interessengleichklangs zwischen den betrieblichen Sozialpartnern. Im Umkehrschluss würden diese Erkenntnisse bedeuten, dass in jenen Betrieben, in denen BR/PV aufgrund des Verhaltens der Geschäftsführungen zu Konfliktlösungen greifen müssen, von vornherein mit einem Bewertungsminus gegenüber jenen Interessenvertretungen behaftet sind, bei denen eine Konsens- und Kooperationsstrategie vorherrscht.

8.2. Kausalmodell: Wunsch nach Installierung eines Betriebsrates/einer Personalvertretung

43 Prozent der befragten Beschäftigten verfügen über keine betriebliche Interessenvertretung. Für diese Gruppe der (bisher noch) nicht vertretenen wurde ein Kausalmodell errechnet, das jene Effekte identifizieren sollte, die einen maßgeblichen Einfluss darauf haben, ob die Installierung eines Betriebsrates gewünscht wird oder nicht.

Nachdem die Vorgangsweise jener des oben dargestellten Kausalmodells entspricht, wird sie hier nicht nochmals beschrieben. Das Zielkonstrukt „Wunsch nach einem Betriebsrat“ erreicht eine Ausprägung von 50,4 Indexpunkten, ist also um einiges vom theoretischen Maximum entfernt, das ein durchgängiges Interesse an einer betrieblichen Interessenvertretung signalisieren würde.

Zielkonstrukt – Wunsch nach einem Betriebsrat

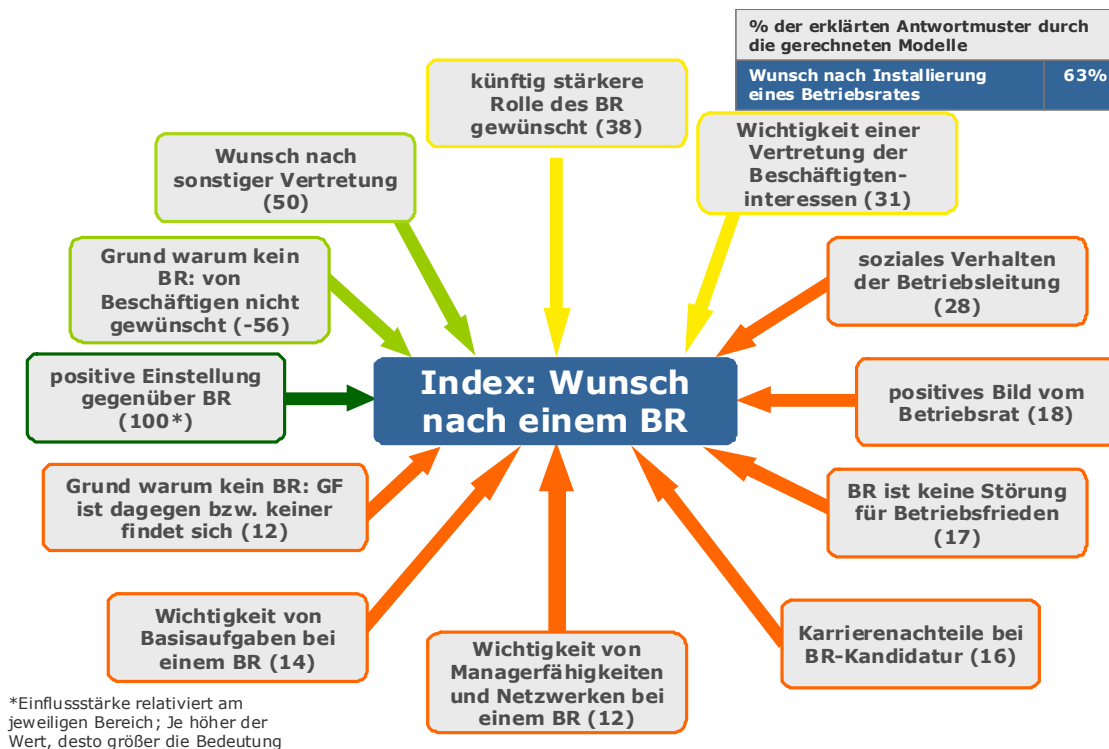


Folgende Aspekte sind es nun, die aus Sicht der Beschäftigten den stärksten und auch einen statistisch signifikanten Einfluss auf den Wunsch haben, im eigenen Betrieb eine betriebsrätliche Interessenvertretung einzurichten:

- ▶ prinzipielle Einstellung gegenüber Betriebsräten
- ▶ Interesse an bzw. Haltung zu betrieblicher Mitbestimmung

- Konflikte im Betrieb
- Geschäftsführung

Kausalmodell – Wunsch nach einem Betriebsrat



Auch bei diesem Kausalmodell ist die erklärte Varianz (mit 63 %) außerordentlich hoch

In Bezug auf das Ergebnis ist logisch und selbsterklärend, dass die positive Einstellung zum Betriebsrat den stärksten Effekt auf den Wunsch nach Einrichtung einer Interessenvertretung hat. Auch der Wunsch nach einer sonstigen Vertretung weist in dieselbe Richtung. Der zweitstärkste Faktor mit einem negativen Vorzeichen vor dem Koeffizienten bedeutet, dass der Wunsch nach einem BR/einer PV dort signifikant höher ist, wo der Umstand, dass die Belegschaft diesen nicht wollte, kein Grund für sein Nicht Vorhandensein ist.

Mit geringerer Stärke eine positive Korrelation mit dem Wunsch nach einem Betriebsrat haben u.a. der Eindruck, die BR-Kandidatur brächte Nachteile für die berufliche Karriere sowie die Verhinderungsgründe, die Geschäftsführungen sind gegen eine Installation bzw. es würde sich niemand für eine Kandidatur finden.

8.3. Betriebsräte-Typologie

Typologie/Clusteranalysen – methodische Anmerkungen

Der Begriff Clusteranalyse umfasst ein ganzes Bündel an Verfahren zur Gruppenbildung. Das mit Hilfe dieser Verfahren angestrebte Ziel ist die Zusammenfassung von Personen zu möglichst homogenen Gruppen, die sich hinsichtlich interessierender Eigenschaften ähnlich sind. Angehörige unterschiedlicher Cluster sollen sich dagegen in diesen Eigenschaften weitgehend voneinander unterscheiden. Die clusteranalytischen Verfahren verwenden dabei simultan die gesamte relevante Information zu den einzelnen Personen.

Wichtig ist der Gedanke, dass diese Gruppen nicht per se existieren bzw. die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe nicht direkt erfragt werden kann. Es handelt sich also nicht um reale soziale Gruppen, vielmehr werden die Cluster anhand erhobener Eigenschaften gebildet. Personen, die sich in diesen Eigenschaften ähnlich sind, werden zu einer Gruppe zusammengefasst, die schließlich charakterisiert und benannt wird.

Die einzelnen Clustermethoden unterscheiden sich im Wesentlichen durch die Art der Berechnung der Ähnlichkeit, die die einzelnen Daten von Personen zueinander in Beziehung setzt und quantifiziert, sowie durch die Art der Zusammenfügung der einzelnen Objekte zu Gruppen (Fusionierungsalgorithmus). Es muss also in einem Zahlenwert festgelegt werden, wie ähnlich sich die Personen untereinander sind. Danach ist zu entscheiden, wie diese Information dazu führt, dass die Personen in Gruppen zusammengefasst werden. Den abschließenden Schritt bei der Clusteranalyse stellt die Festlegung der Anzahl der zu bildenden Gruppen dar.

Insbesondere für die Stichprobe der Betriebsratsmitglieder bot sich eine Analyse der unterschiedlichen Betriebsrats-Typen an. Dazu mussten jedoch im Vorfeld der Clusteranalyse mit Hilfe der vorhandenen Fragen Indices gebildet werden mit Dimensionen, die für die Betriebsratstypen relevant sind. Diese Indices wurden schließlich für die Clusterung (Cluster-Two-Step-Analyse) herangezogen und bilden damit sozusagen die Dimensionen der Betriebsratstypen. (Auflistung der Variablen und Indices für die Clusteranalyse: siehe Abschnitt A im Anhang)

Ergebnis der Clusteranalyse – die vier Betriebsratstypen

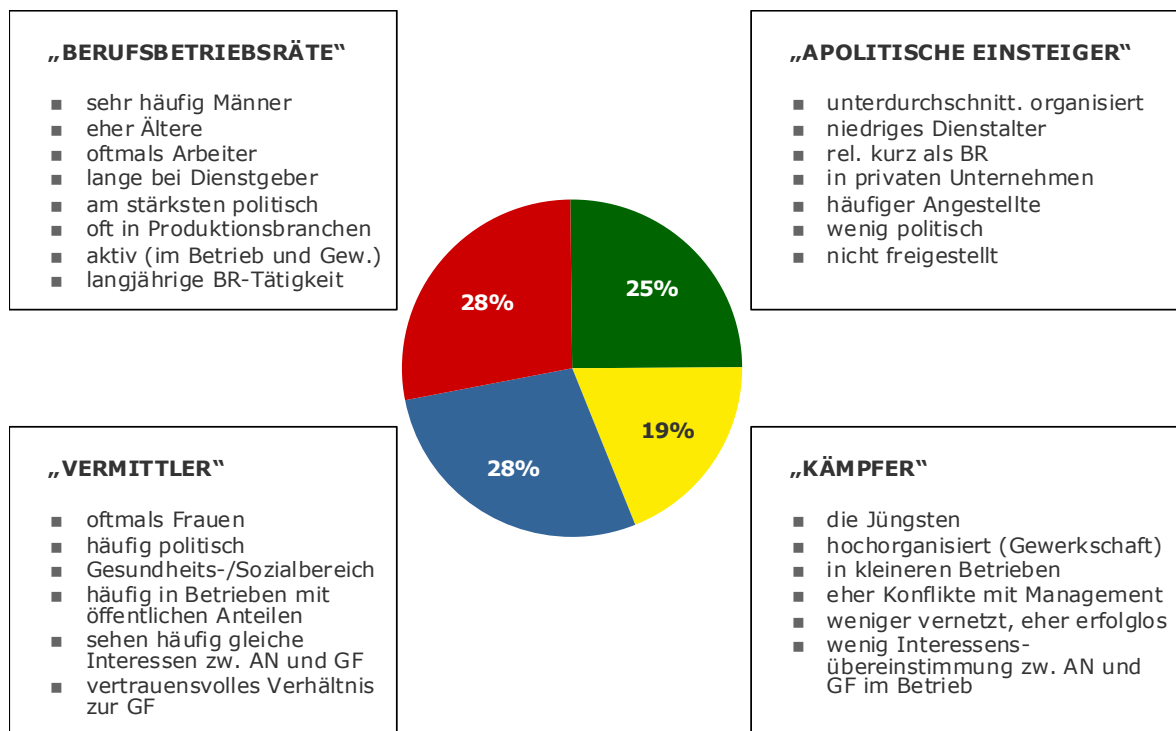
Wenngleich „reine Typen“ in der sozialen Realität praktisch nicht vorkommen – zumal, wenn viele Dimensionen in die Gruppenbildung einfließen, so konnten letztlich vier Typen von Interessenvertreter/innen identifiziert werden, die sich in vieler Hinsicht ausreichend voneinander unterscheiden, um durch deren Gegenüberstellung zusätzliche Einsichten in die Funktionsweise der betrieblichen Mitbe-

stimmung unter unterschiedlichen Kontextbedingungen zu gewinnen. Die Bezeichnungen für die Typen sind Hilfestellungen für die Unterscheidung in der weiteren Analyse und sollen möglichst prägnant die Grundcharakteristika auf den Punkt bringen.

Die Typologie besteht schlussendlich aus 4 annähernd gleich umfangreichen Typen von Interessenvertreter/innen, die im Folgenden näher beschrieben werden:

- ▶ Apolitische Einsteiger: 25 Prozent
- ▶ Kämpfer: 19 Prozent
- ▶ Vermittler: 28 Prozent
- ▶ Berufsbetriebsräte: 28 Prozent

Die vier Betriebsratstypen



Bei der nachfolgenden Beschreibung dieser vier Cluster liegt der Fokus auf dem, was sie unterscheidet: die vier Gruppen voneinander und jedes Cluster vom Durchschnitt. So entsteht ein differenziertes und gleichzeitig einprägsames Bild, das zeigt, wie verschieden BR/PV-Arbeit aussehen kann. Nur kurz angerissen wird dabei all jenes, bei dem sich die BR/PV-Mitglieder der vier Cluster gleich verhalten und einig sind; der eine oder andere Aspekt kommt in diesem Teil der Projektdokumentation deshalb auch nicht

vor. Generell sei auf die vorangegangenen Abschnitte des Berichts verwiesen, in denen eine Reihe von Detailspekten zu spezifischen Charakteristika der BR/PV-Tätigkeit abgehandelt werden.

In der Folge werden die **vier Cluster** beschrieben, im Anhang sind – ergänzend dazu – für jedes erhobene Merkmal Tabellen aufgelistet, die die Daten für alle BR/PV-Mitglieder, sprich: den Durchschnitt, und die vier Cluster einander gegenüberstellen. In diesem **Tabellenanhang** sind auch all jene Merkmale enthalten, in denen sich die Clustern ähnlich sich, also mehr und noch detailreichere Informationen als im Text (siehe Abschnitt B).

Die Berufsbetriebsräte (C4)

Sie bilden jenes Cluster, das sich am deutlichsten von allen anderen unterscheidet: die **Berufsbetriebsräte** unter den Betriebsrats- und Personalvertretungsmitgliedern. Sie gehören besonders häufig einer **parteipolitischen Fraktionsliste** an, und zwar jener, die im Gremium die **Mehrheit** inne hat. Sie sind bereits **weit überdurchschnittlich lange** in der betrieblichen Mitbestimmung aktiv. Die Betriebsratsmitglieder unter ihnen gehören vergleichsweise oft einem **Arbeiter-BR** an. Öfter als die anderen arbeiten sie in einem **Zentralbetriebsrat**. Sie sind vergleichsweise häufig **ganz oder teilweise freigestellt** und nützen die Möglichkeit einer **Bildungsfreistellung** besonders intensiv. Ihre Tätigkeit in den Vertretungsgremien ist für sie insgesamt **belastender** als für ihre Kolleg/innen.

In dieser Gruppe sind die **Frauen** unterrepräsentiert: Sie erreichen hier lediglich einen Anteil von einem Viertel. **Ältere Personen** sind hingegen überrepräsentiert: Die über 50-Jährigen sind mit 53 Prozent in der absoluten Mehrheit.

Das Haupteinsatzgebiet der **Berufsbetriebsräte** sind die Betriebe (66 %) und Unternehmen (90 %) **mit mehr als 100 Beschäftigten**. Diese stehen zwar mehrheitlich in Privateigentum (63 %), sind aber vergleichsweise oft auch **Wirtschaftsunternehmen mit öffentlichen Eigentumsanteilen** (19 %). Sie sind zu 46 Prozent, und damit überdurchschnittlich häufig, der **Branche** Herstellung von Waren zuzurechnen.

Die **Berufsbetriebsräte** sind die „Politischen“ unter den BR/PV-Mitgliedern: Nur 30 Prozent können oder wollen keine **Parteipräferenz** angeben, in den anderen Clustern reichen die Vergleichszahlen von 43 Prozent (die **Vermittler**) bis 53 Prozent (die **Apolitischen Einsteiger**). Sie sympathisieren mehrheitlich mit der **SPÖ** (58 %), haben am öftesten von allen Gruppen eine **Parteimitgliedschaft** (37 %) und auch öfter als die anderen ein **politisches Mandat** (17 %) inne. Fast alle gehören der **Gewerkschaft** (99 %) an, und zwar weniger oft als der Durchschnitt der GPA-djp und dafür vergleichsweise oft der Produktionsgewerkschaft. Sie haben außerdem besonders oft auch eine Funktion in der Gewerkschaft inne. Auch in ihrer Kollegenschaft finden sich überdurchschnittlich viele Gewerkschaftsmitglieder. Zu 94 Prozent –

und damit weit öfter als alle anderen – halten sie die Gewerkschaften heute für genauso notwendig wie in der Vergangenheit und zu 99 Prozent – und damit wieder deutlich öfter als die anderen – sind sie der Meinung, dass die Gewerkschaften in Zukunft eine stärkere Rolle spielen sollten, und zwar sowohl bei der Gestaltung der Gesellschaft allgemein als auch in der betriebliche Mitbestimmung, wobei ihnen letzteres wichtiger ist als den anderen BR/PV-Mitgliedern.

Keine andere BR/PV-Gruppe steht dem **Arbeitsverfassungsgesetz** ähnlich kritisch gegenüber wie die **Berufsbetriebsräte**. Sie halten die Mitbestimmungsmöglichkeiten, die ihnen das Arbeitsverfassungsgesetz gibt, zwar zu 58 Prozent für ausreichend, aber 35 Prozent meinen, dass diese Möglichkeiten eher zu gering seien (gesamt: 25 %). Keine andere Gruppe tritt so häufig für ein **Vetorecht** der BR/PV gegen die Beschlüsse der Geschäftsleitungen auf, und zwar sowohl in personellen, sozialen, wirtschaftlichen sowie Arbeitszeitfragen. **Mitberatungsrechte** sind ihnen vor allem bei personellen und Arbeitszeitfragen vergleichsweise wenig wichtig, aber auch bei sozialen Angelegenheiten. Und in wirtschaftlichen Fragen legen sie auf **das Recht, informiert zu werden**, deutlich weniger Wert als ihre Kolleg/innen aus den anderen Clustern.

Die **Berufsbetriebsräte** gehen besonders oft davon aus, dass die Interessen der **Unternehmensleitung und der Arbeitnehmer/innen** nur wenig oder gar nicht übereinstimmen, nämlich genau zu 50 Prozent. Der Durchschnittswert erreicht hier nur 40 Prozent. Das Verhältnis von Geschäftsführung zu BR/PV ist für sie etwas weniger von Vertrauen geprägt als für den Durchschnitt der Befragten.

Dabei sind die **Berufsbetriebsräte** besonders **lange bei ihrem derzeitigen Dienstgeber** beschäftigt: über 24 Jahre. Sie sind **öfter** als die anderen BR/PV-Mitglieder **Arbeiter/innen** und seltener Angestellte, wobei aber bei ihnen genauso wie bei den anderen Gruppen die Angestellten die absolute Mehrheit bilden.

Die **Berufsbetriebsräte** arbeiten vergleichsweise häufig in Unternehmen mit **Aufsichtsrat** und in Betrieben, die einem **Konzern** angehören. In diesen Konzernen ist überdurchschnittlich oft **auf Konzernebene eine Vertretung** eingerichtet, in der die BR/PV der Mutter- und Tochterfirmen zusammenkommen. Dies hat in den Augen von mehr als 50 Prozent der **Berufsbetriebsräte** eine Verbesserung der Mitbestimmungsmöglichkeiten gebracht. Vergleichsweise oft finden sich in den Konzernbetrieben, in denen die **Berufsbetriebsräte** tätig sind, auch **Europäische Betriebsräte**. Und auch in ihnen schreiben die **Berufsbetriebsräte** besonders oft einen hohen Nutzen zu. Trotzdem oder gerade deswegen sind sie weit öfter als alle anderen der Ansicht, dass die Mitbestimmungsrechte in multinationalen Konzernen ausgeweitet gehören.

Die **Berufsbetriebsräte** sind in Betrieben aktiv, in denen besonders häufig auch **Beschäftigtengruppen** arbeiten, die von den „normalen“ Dienstnehmer/innen in irgendeiner Beziehung abweichen: begünstigte Beschäftigte mit Behinderung, Praktikanten/innen, überlassene Arbeitnehmer/innen, Leih- und Zeit-

arbeiter/innen, befristet Beschäftigte, Telearbeiter/innen, freie Dienstvertragsnehmer/innen sowie Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Besonders **schwer und nicht immer erfolgreich zu vertreten** seien vor allem überlassene Arbeitnehmer/innen sowie Leih- und Zeitarbeiter/innen, berichteten die [Berufsbetriebsräte](#). Aber auch die Vertretung der freien Dienstvertragsnehmer/innen, der befristet Beschäftigten und der Teilzeitkräfte sei problematisch.

Sie arbeiten vergleichsweise häufig in Betrieben, in denen **Personalfragebögen** und **Kontroll- bzw. Überwachungssysteme** eingesetzt werden, wobei deren Einführung überdurchschnittlich häufig mit Zustimmung der BR/PV erfolgt ist. Nicht nur diese beiden Maßnahmen der Personalpolitik, denen eine gewisse Brisanz innewohnt, wurden bei den [Berufsbetriebsräten](#) mit dem Einverständnis der BR/PV etabliert: Sogar noch deutlicher gilt dies für **flexible Arbeitszeitmodelle** und **Leistungslohnsysteme**.

In keiner anderen Gruppe sind so viele Aspekte der Personalpolitik durch **Betriebsvereinbarungen** geregelt. Dies betrifft die abgefragten Punkte zur Gänze, und zwar fast alle mit besonderer Klarheit: Nur der Urlaubsverbrauch und Frauenförderpläne sind bei den [Berufsbetriebsräten](#) nur ein wenig überdurchschnittlich in Betriebsvereinbarungen festgelegt und nicht, wie die anderen Aspekte, deutlich überdurchschnittlich. Diese anderen Aspekte sind: Regelung der Arbeitszeit und Arbeitserfassung, Ordnungsvorschriften, betriebliche Sozialleistungen, Datenschutz und Kontrolle, Schichtarbeit, menschengerechte Arbeitsgestaltung, Bildungsmaßnahmen, variable Gehaltsbestandteile, Betriebspensionen, Nutzung von Informationstechnologien außerhalb der Arbeitszeit, das betriebliche Vorschlagswesen, Modelle längerfristiger Arbeitszeitumverteilung, Leistungsbeurteilungsmodelle sowie Beschäftigung von Leiharbeiter/innen.

Was die Vertretungsgremien anlangt, ist für die [Berufsbetriebsräte](#) typisch, dass sie in den **BR/PV mit den meisten Mitgliedern** (7,2) tätig sind. Charakteristisch ist auch, dass ein **Zentralbetriebsrat** eingerichtet ist. In den Gremien gibt es bei 40 Prozent der [Berufsbetriebsräte](#) ein ganz oder teilweise **freigestelltes Mitglied**; im Durchschnitt gilt das für 24 Prozent der BR/PV, bei den [Apolitischen Einsteigern](#) nur für zehn Prozent. Noch klarer wird der Unterschied, wenn man die BR/PV betrachtet, in denen niemand eine Freistellung hat: Davon berichten 37 Prozent der [Berufsbetriebsräte](#), der Durchschnittswert liegt aber bei 61 Prozent. Wie bei allen anderen Gruppen ist auch bei den [Berufsbetriebsräten](#) in der Regel nur eine einzige **Liste im Gremium vertreten** (60 %), aber bei ihnen sind Vertretungskörper mit zwei (29 %) und mehr (11 %) Listen deutlich öfter zu finden als bei allen anderen Befragten. Überdurchschnittlich gut sind die BR/PV der [Berufsbetriebsräte](#) mit **finanziellen Ressourcen** ausgestattet und besonders oft werden in ihnen die **Entscheidungen** nach einer Diskussion gemeinsam gefällt.

99 Prozent der [Berufsbetriebsräte](#) meinen, dass man zu BR/PV kandidiert, um die Situation der Beschäftigten zu verbessern. Die **Argumente für eine Kandidatur** und die Bedeutung dieser Argumente decken sich im Prinzip mit den anderen Clustern, aber einige von ihnen sind den [Berufsbetriebsräten](#) etwas

wichtiger als den anderen: vor allem die aktive Mitwirkung bei der Gewerkschaftspolitik sowie der Erwerb von beruflichen und persönlichen Kompetenzen, aber auch die generelle Stärkung der Mitbestimmung im Betrieb und der Zugang zu betrieblichen Informationen. Vergleichsweise selten kandidieren die **Berufsbetriebsräte**, weil sie von der Geschäftsführung darum ersucht wurden.

Die **Berufsbetriebsräte** sind deutlich **aktiver** als ihre Kolleg/innen: In allen Themenfeldern, in denen Betriebsräte und Personalvertretungen Maßnahmen ergreifen können, haben sie dies in einem weit überdurchschnittlichen Maß getan. Dies betrifft vor allem die Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern (gesamt: 64 %, **Berufsbetriebsräte**: 91 %), die Art des Arbeitsverhältnisses (gesamt: 33 %, **Berufsbetriebsräte**: 56 %), die Rekrutierung von Mitgliedern für die BR/PV (gesamt: 49 %, **Berufsbetriebsräte**: 71 %), Arbeitnehmerschutz und Sicherheit (gesamt: 56 %, **Berufsbetriebsräte**: 77 %), Datenschutz und Kontrollmaßnahmen (gesamt: 36 %, **Berufsbetriebsräte**: 57 %) sowie die Überprüfung der Einkommensberichte (gesamt: 25 %, **Berufsbetriebsräte**: 46 %). Am geringsten, wenn auch noch immer beträchtlich, sind die Unterschiede zwischen den **Berufsbetriebsräten** und dem Durchschnitt bei den Aktivitäten hinsichtlich Fragen der Unternehmensführung (gesamt: 40 %, **Berufsbetriebsräte**: 50 %), Lohn- und Gehalt (gesamt: 60 %, **Berufsbetriebsräte**: 74 %), Bilanzkontrolle und Wirtschaftsplanerstellung (gesamt: 23 %, **Berufsbetriebsräte**: 37 %) sowie der Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz (gesamt: 67 %, **Berufsbetriebsräte**: 80 %).

Ihren **Erfolg bei diesen Aktivitäten** nehmen die **Berufsbetriebsräte** jedoch nicht anders wahr als der Durchschnitt, nur bei der Werbung von neuen Mitgliedern für die Gewerkschaft fühlen sie sich vergleichsweise erfolgreicher als ihre Kolleg/innen in den anderen Clustern.

Einige **Themenfelder** haben für die **Berufsbetriebsräte** einen deutlich höheren **Stellenwert** als für die anderen BR/PV-Mitglieder, vor allem die Überprüfung der Einkommensberichte (besonders wichtig – gesamt: 60 %, **Berufsbetriebsräte**: 78 %), die Werbung von neuen Gewerkschaftsmitgliedern (gesamt: 74 %, **Berufsbetriebsräte**: 91 %), Bilanzkontrolle und Wirtschaftsplanerstellung (gesamt: 55 %, **Berufsbetriebsräte**: 71 %), die Rekrutierung von Mitgliedern für die BR/PV (gesamt: 79 %, **Berufsbetriebsräte**: 94 %), Datenschutz und Kontrollmaßnahmen (gesamt: 78 %, **Berufsbetriebsräte**: 89 %) sowie die Art des Arbeitsverhältnisses (gesamt: 75 %, **Berufsbetriebsräte**: 86 %), aber auch (wenn auch nicht so stark ausgeprägt) Lohn- und Gehalt, Fragen der Unternehmensführung, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, Umstrukturierungen und Arbeitsplatzsicherung sowie die Vereinbarung von Sozialplänen.

Die hohe Aktivität der **Berufsbetriebsräte** zeigt sich auch darin, dass sie alle **Arbeits- und Vernetzungsinstrumente** – mit Ausnahme von Teamarbeit – öfter einsetzen als die durchschnittlichen Belegschaftsvertreter/innen. Das betrifft vor allem moderne Managementmethoden (gesamt: 26 %, **Berufsbetriebsräte**: 46 %), eine systematische Weiterbildung (gesamt: 72 %, **Berufsbetriebsräte**: 90 %), die Einbindung in gewerkschaftliche Netzwerke (gesamt: 76 %, **Berufsbetriebsräte**: 93 %), den Erfahrungsaustausch und

die Kooperation mit anderen BR/PV (gesamt: 77 %, **Berufsbetriebsräte**: 92 %), die Nutzung von Neuen Medien und Sozialen Netzwerken (gesamt: 62 %, **Berufsbetriebsräte**: 73 %) sowie die Heranziehung von sonstigen externen Berater/innen (gesamt: 58 %, **Berufsbetriebsräte**: 69 %).

Charakteristisch für die **Berufsbetriebsräte** ist, dass sie weit mehr **betriebliche Kampfmaßnahmen** organisieren (gesamt: 36 %, **Berufsbetriebsräte**: 87 %) und deutlich häufiger an **Kollektivvertragsverhandlungen** teilnehmen (gesamt 46 %, **Berufsbetriebsräte**: 88 %) als die Vergleichsgruppen. Sie engagieren sich außerdem besonders stark in der Wahlwerbung und in sonstigen politischen Angelegenheiten (gesamt: 23 %, **Berufsbetriebsräte**: 53 %), veranstalten viele kulturelle, gesellschaftliche und sportliche Events (gesamt: 84 %, **Berufsbetriebsräte**: 97 %), verhandeln häufig mit Unternehmensorganen (gesamt: 77 %, **Berufsbetriebsräte**: 90 %), unterstützen intensiv einzelne Beschäftigte (gesamt: 79 %, **Berufsbetriebsräte**: 89 %) und informieren sogar die Kolleg/innen etwas häufiger über aktuelle Fragen als die anderen BR/PV-Mitglieder (gesamt: 91 %, **Berufsbetriebsräte**: 96 %).

Die **Berufsbetriebsräte** betreiben von allen BR/PV-Mitgliedern die aktivste **Informationspolitik** gegenüber der Belegschaft. Dazu nutzen sie alle ihnen zur Verfügung stehenden Informationskanäle überdurchschnittlich oft: Betriebsversammlungen, Abstimmungen zu bestimmten Themen, Mitarbeiterbefragungen, das Intranet und sogar – wenn auch etwas weniger intensiv – die Sozialen Netzwerke. Betriebsversammlungen finden bei ihnen überdurchschnittlich oft statt.

Sie nehmen jene Aspekte und Besonderheiten, die die Arbeit der BR/PV mühevoll machen können, vergleichsweise oft als **Erschwernisse** wahr. Dies betrifft vor allem das mangelnde Vertrauensverhältnis zwischen Geschäftsführung und BR/PV, eine feindliche Haltung der Geschäftsführung gegenüber den BR/PV, psychische Belastungen, rasch wechselnde Geschäftsführungen, die Internationalisierung bzw. Globalisierung des Unternehmens, den Umfang und die Komplexität der Aufgaben, aber auch (wenn auch schwächer) lückenhafte Informationen seitens der Geschäftsführungen, fehlender Rückhalt und divergierende Interessen in der Belegschaft, die Vielzahl der im Betrieb gültigen Kollektivverträge, die Erreichbarkeit der Kolleg/innen sowie Meinungsunterschiede in der Betriebskörperschaft.

In Zukunft wollen sich die **Berufsbetriebsräte** überdurchschnittlich oft weiterhin auf die BR/PV-Tätigkeit konzentrieren. Allein den Beruf wollen sie kaum jemals in den Vordergrund stellen. Sie planen auch seltener als die anderen Gruppen sowohl die BR/PV-Tätigkeit als auch den Beruf voranzutreiben. Trotzdem wünschen sie sich deutlich öfter als der Durchschnitt eine bessere Vereinbarkeit von BR/PV-Tätigkeit, Erwerbsarbeit und Familie. Andere Zukunftswünsche, die sie überdurchschnittlich oft äußern, betreffen einen besseren Schutz vor Verlust des Arbeitsplatzes nach Mandatsende, die stärkere Inanspruchnahme von Teilfreistellungen sowie mehr Interesse für eine BR/PV-Tätigkeit von Seiten unterrepräsentierter Gruppen, aber auch (etwas schwächer ausgeprägt) eine Forcierung der Teamarbeit, die Reduktion der Freistellungsgrenzen, eine Stärkung der demokratischen Entscheidungsfindung in den

BR/PV, die Einführung einer Frauenquote sowie eine verbesserte Imagearbeit seitens der Gewerkschaft und der Arbeiterkammer. Nur dass partei- und fraktionspolitische Interessen aus den BR/PV herausgenommen werden sollten, stand unterdurchschnittlich oft auf der Wunschliste der [Berufsbetriebsräte](#).

Die Apolitischen Einsteiger (C1)

Sie sind in vielerlei Hinsicht das genaue Gegenteil der [Berufsbetriebsräte](#): Die [Apolitischen Einsteiger](#) sind **am kürzesten** von allen BR/PV-Mitgliedern in der betrieblichen Mitbestimmung **aktiv**. Kandidiert haben sie am öftesten von allen Befragten auf einer **Namens- oder Gruppenliste**. Diese hat vergleichsweise selten die Mehrheit im Gremium inne. Unterdurchschnittlich oft findet man die Betriebsratsmitglieder unter ihnen in einem **Arbeiter-BR**. Sie sind häufiger als alle anderen **nicht freigestellt**. Ihre BR/PV-Arbeit können sie zwar deutlich besser als ihre nicht freigestellten Kolleg/innen aus den anderen Clustern zur Gänze in der Arbeitszeit verrichten, aber gleichzeitig müssen überdurchschnittlich viele von ihnen alle Vertretungsaufgaben in der Freizeit erledigen. **Bildungsfreistellungen** haben 58 Prozent **noch nie** genutzt, bei den [Berufsbetriebsräten](#) gilt das nur für zwölf Prozent. Sie fühlen sich durch die BR/PV-Arbeit **am wenigsten belastet**.

Das Verhältnis von Männern zu Frauen und die Altersstruktur entsprechen bei den [Apolitischen Einsteigern](#) dem Durchschnitt, aber beim höchsten **Bildungsabschluss** lässt sich eine Besonderheit feststellen: Zwar hat auch bei ihnen die absolute Mehrheit eine Lehre, Fachschule oder Handelsschule abgeschlossen, aber in keinem anderen Cluster ist der Anteil dieser Absolvent/innen so gering.

Gut zwei Drittel – und damit mehr als in allen anderen Clustern – sind in Betrieben mit **weniger als 100 Mitarbeiter/innen** beschäftigt, 22 Prozent (und auch das ist der vergleichsweise höchste Anteil) sogar in Klein(st)betrieben mit **weniger als 20 Mitarbeiter/innen**. Sie arbeiten besonders häufig in **privaten Unternehmen** und seltener als der Durchschnitt in öffentlichen.

Die [Apolitischen Einsteiger](#) sind die **am wenigsten politischen BR/PV-Mitglieder**. Mehr als die Hälfte will oder kann **keine Parteipräferenz** angeben. Ein Detail sticht heraus: Ihre Sympathie für die **SPÖ** liegt sehr deutlich unter dem Durchschnitt. Das gilt auch für die Häufigkeit einer **Mitgliedschaft bei einer Partei** oder (etwas schwächer ausgeprägt) für die Ausübung eines **politischen Mandats**. 28 Prozent der [Apolitischen Einsteiger](#) sind nicht bei der **Gewerkschaft** eingeschrieben, das ist ein deutlich höherer Anteil als in allen anderen Clustern (gesamt: 10 %). Sie sind außerdem besonders selten Gewerkschaftsfunktionär/innen. In ihrer Kollegenschaft ist der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder ebenfalls unterdurchschnittlich. Zu all dem passt, dass die [Apolitischen Einsteiger](#) einen gewissen Zweifel an der Rolle der Gewerkschaften hegen: Zwar meint eine Mehrheit von 58 Prozent, dass die Gewerkschaften noch immer genauso notwendig seien wie früher, aber in keinem anderen Cluster ist der Anteil jener, die das

denken, so gering wie bei den **Apolitischen Einsteigern**. Dafür ist der Prozentsatz der Befragten, die diese Aussage nur für teilweise richtig halten, überdurchschnittlich hoch. Auch mit Blick auf die Zukunft meinen vergleichsweise viele, dass die Rolle der Gewerkschaften nicht gestärkt werden sollte, die Mehrheit von ihnen (71 %) wünscht sich dies aber sehr wohl.

Von allen Mitbestimmungsrechten ist das **Vetorecht** den **Apolitischen Einsteigern** am wenigsten wichtig, und zwar sowohl im Vergleich mit dem Mitberatungsrecht und dem Informationsrecht, aber auch in der Gegenüberstellung mit den anderen Clustern: Niemand legt so wenig Wert auf ein Vetorecht gegen Entscheidungen des Managements wie die **Apolitischen Einsteiger**. Quasi im Gegenzug wünschen sie sich überdurchschnittlich häufig ein **Mitberatungsrecht**, und zwar vor allem in personellen und sozialen Fragen, aber auch in Bezug auf die Arbeitszeit. Bei wirtschaftlichen Fragen ist ihr Wunsch nach einem Mitberatungsrecht jedoch vergleichsweise gering und jener nach einem **Informationsrecht** hoch.

Eine Erklärung für diese Einstellung gegenüber den verschiedenen Mitbestimmungsrechten könnte darin liegen, dass die **Apolitischen Einsteiger** öfter als der Durchschnitt davon ausgehen, dass die **Interessen der Geschäftsführungen und der Arbeitnehmer/innen** in vielen Fragen die gleichen sind, und weniger oft davon, dass es nur in wenigen Fragen eine Interessensübereinstimmung gibt.

Die **Apolitischen Einsteiger** sind von allen Befragten am kürzesten bei ihrem **derzeitigen Arbeitgeber** beschäftigt (19,4 Jahre). Der Anteil der **Angestellten** ist bei ihnen am höchsten, was vor allem auf die vielen leitenden Angestellten in ihren Reihen zurückzuführen ist.

Zu der Tatsache, dass sie in der Regel in Klein(st)betrieben aktiv sind, passt dass es dort seltener als im Durchschnitt einen **Aufsichtsrat** bzw. eine **Konzernzugehörigkeit** gibt. Wenn aber ihr Betrieb Teil eines Konzerns ist, dann werden die Entscheidungen über betriebliche Angelegenheiten besonders selten im Betrieb selbst getroffen, wobei es vergleichsweise viele **Apolitische Einsteiger** gibt, die gar nicht wissen, wo die Entscheidungen im Konzern gefällt werden. Von **Konzernvertretungen der BR/PV** berichten die **Apolitischen Einsteiger** seltener als alle anderen BR/PV-Mitglieder und sie sagen besonders oft, dass derartige Vertretungen keine Veränderung – und schon gar keine Verbesserung – der betrieblichen Mitbestimmung brächten. Ein ähnliches Bild bietet sich in Zusammenhang mit den **Europäischen Betriebsräten**: Diese sind in den Konzernbetrieben, in denen die **Apolitischen Einsteiger** arbeiten, relativ selten anzufinden. Und ihr Nutzen wird von den **Apolitischen Einsteigern** als besonders gering eingeschätzt. Überdurchschnittlich viele äußern die Ansicht, dass mehr Mitbestimmung in multinationalen Unternehmen nicht notwendig sei bzw. wissen dazu keine Antwort.

Die **Apolitischen Einsteiger** haben weniger als alle anderen BR/PV-Mitglieder mit **Beschäftigtengruppen** zu tun, die sich von den „normalen“ Dienstnehmer/innen unterscheiden. So vertreten sie relativ selten Praktikanten/innen (gesamt: 65 %, **Apolitische Einsteiger**: 43 %), begünstigte Beschäftigte mit Behinde-

rung (gesamt: 64 %, **Apolitische Einsteiger**: 42 %), überlassene Arbeitnehmer/innen bzw. Leih- und Zeitarbeiter/innen (gesamt: 46 %, **Apolitische Einsteiger**: 36 %) sowie Beschäftigte mit Migrationshintergrund (gesamt: 60 %, **Apolitische Einsteiger**: 50 %). Keine Unterschiede zum Durchschnitt lassen sich bei Teilzeitkräften, Telearbeiter/innen oder geringfügig Beschäftigten festmachen. Außerdem halten die **Apolitischen Einsteiger** die Wahrnehmung der Interessen dieser besonderen Beschäftigtengruppen tendenziell für weniger schwierig als alle anderen.

In den Betrieben, in denen die **Apolitischen Einsteiger** arbeiten, kommen **Personalfragebögen** und **Kontroll- bzw. Überwachungssysteme** besonders selten zum Einsatz, das gilt ebenfalls (wenn auch nicht so stark ausgeprägt) für **flexible Arbeitszeitmodelle**. Von einer Zustimmung der BR/PV zur Einführung dieser Maßnahmen berichten die **Apolitischen Einsteiger** besonders selten bzw. sie wissen vergleichsweise häufig nicht, ob die Belegschaftsvertretungen zugestimmt haben. Dies gilt in besonderem Maß für eine Maßnahme, die es in den Betrieben der **Apolitischen Einsteiger** dem Durchschnitt entsprechend gibt: ein **Leistungslohnsystem**.

Und auch in Bezug auf **Betriebsvereinbarungen** bleiben die **Apolitischen Einsteiger** deutlich unter dem Durchschnitt: In keinem anderen Cluster werden Datenschutz und Kontrolle, Bildungsmaßnahmen, Regelungen zur Arbeitserfassung und der Arbeitszeit, betriebliche Sozialleistungen, Betriebspensionen, Beschäftigung von Leiharbeiter/innen, Ordnungsvorschriften, Modelle längerfristiger Arbeitszeitumverteilung, variable Bestandteile des Entgelts, Nutzung von Informationstechnologien außerhalb der Arbeitszeit, Frauenförderpläne sowie Leistungsbeurteilungsmodelle so selten in Betriebsvereinbarungen geregelt. Aber auch alle anderen Punkte, die Gegenstand von Betriebsvereinbarungen sein können (Schichtarbeit, menschengerechte Arbeitsgestaltung, betriebliches Vorschlagswesen und Regelungen des Urlaubsverbrauchs), werden von den **Apolitischen Einsteigern** deutlich seltener genannt als vom Durchschnitt. Einzig für die **Kämpfer** haben Betriebsvereinbarungen eine ähnlich geringe Bedeutung.

Die **BR/PV-Gremien**, denen die **Apolitischen Einsteiger** angehören, sind die kleinsten. Sie haben im Schnitt 4,2 Mitglieder, die besonders häufig, nämlich zu 85 Prozent, nicht freigestellt sind. Überdurchschnittlich oft gehören die Mitglieder alle derselben Liste an, da bei 77 Prozent der Befragten nur eine einzige Liste im BR/PV vertreten ist. In keinem anderen Cluster gibt es so selten einen Zentralbetriebsrat (gesamt: 42 %, **Apolitische Einsteiger**: 21 %) und ist die finanzielle Ausstattung der Vertretungsgremien im gleichen Maße unzureichend: 17 Prozent beklagen die völlig ungenügenden Geldmittel (gesamt: 10 %).

Die meisten **Argumente**, die **für eine Kandidatur** zu BR/PV ins Treffen geführt werden können, haben für die **Apolitischen Einsteiger** eine geringere Bedeutung als für die anderen BR/PV-Mitglieder: Dies zeigt sich besonders stark bei der Möglichkeit, aktiv bei der Gewerkschaftspolitik mitzuwirken (gesamt: 38 %, **Apolitische Einsteiger**: 16 %). Angesichts des geringen Anteils von Gewerkschaftsmitgliedern unter den

Apolitischen Einsteigern ist dies wenig verwunderlich. Groß sind die Unterschiede aber auch bei zentralen Argumenten für eine Kandidatur: generelle Stärkung der Mitbestimmung im Betrieb (gesamt: 86 %, **Apolitische Einsteiger**: 69 %), Erwerb von beruflichen und persönlichen Kompetenzen (gesamt: 53 %, **Apolitische Einsteiger**: 36 %), Zugang zu betrieblichen Informationen und Wissensvorsprung (gesamt: 55 %; **Apolitische Einsteiger**: 41 %) sowie die Chance, ein akutes Problem zu lösen (gesamt: 79 %, **Apolitische Einsteiger**: 66 %).

Für die **Berufsbetriebsräte** ist typisch, dass sie in allen **Themenfeldern**, in denen BR/PV tätig werden können, wesentlich mehr Aktivitäten ergreifen als alle anderen. Für die **Apolitischen Einsteiger** gilt genauso klar das Gegenteil: Sie sind stets deutlich unterdurchschnittlich aktiv. Dies gilt mit großer Eindeutigkeit für alle Themen, die abgefragt wurden, für alle Arbeits- und Vernetzungsinstrumente und für alle Arten von Tätigkeiten. Und viele Themengebiete sind den **Apolitischen Einsteigern** – ganz abgesehen von ihrer eigenen diesbezüglichen Aktivität – vergleichsweise **unwichtig**. Naheliegend ist das bei der Werbung von neuen Gewerkschaftsmitgliedern (gesamt: 74 %, **Apolitische Einsteiger**: 45 %), da sie ja selbst vergleichsweise selten der Gewerkschaft angehören. Damit kann man aber bei der Rekrutierung von neuen Mitgliedern für Betriebsrat oder Personalvertretung nur eingeschränkt argumentieren (gesamt: 79 %, **Apolitische Einsteiger**: 60 %). Ebenfalls deutlich weniger Wert als der Durchschnitt legen die **Apolitischen Einsteiger** auf die Überprüfung von verpflichtenden Einkommensberichten (gesamt: 60 %, **Apolitische Einsteiger**: 42 %) und die Art der Arbeitsverhältnisse (gesamt: 75 %, **Apolitische Einsteiger**: 61 %). Letztes hängt wohl damit zusammenhängen, dass sie (wie oben gezeigt) selten mit Beschäftigten zu tun haben, deren Arbeitsverhältnisse problematisch sein können. Vergleichsweise wenig Bedeutung haben für die **Apolitischen Einsteiger** die betriebswirtschaftlichen Aspekte der BR/PV-Arbeit (Bilanzkontrolle und Wirtschaftsplanerstellung, Fragen der Unternehmensführung, Umstrukturierungen und Arbeitsplatzsicherung), aber auch viele der klassischen Einsatzgebiete von BR/PV: Datenschutz und Kontrollmaßnahmen (gesamt: 78 %, **Apolitische Einsteiger**: 68 %), Lohn- und Gehaltsfragen (gesamt: 86 %, **Apolitische Einsteiger**: 77 %), Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen (gesamt: 91 %, **Apolitische Einsteiger**: 83 %), betriebliche Weiterbildung (gesamt: 81 %, **Apolitische Einsteiger**: 73 %) sowie Vereinbarung von Sozialplänen (gesamt: 88 %, **Apolitische Einsteiger**: 80 %). Ihren **Erfolg** schätzen die **Apolitischen Einsteiger** aber nur bei wenigen Aspekten schlechter ein als die anderen BR/PV: bei der Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz sowie bei Arbeitnehmerschutz und Sicherheit.

So entsteht das Bild von BR/PV, die beschränkt aktiv sind und wenig Wert auf die Arbeit der Vertretungsgremien legen. Dazu passt, dass die **Apolitischen Einsteiger** auch fast alle **Kommunikationskanäle**, mit denen sie die Belegschaft informieren bzw. die Meinung der Kolleg/innen einholen können, deutlich unterdurchschnittlich nutzen: Betriebsversammlungen, Abstimmungen, Mitarbeiterbefragungen und das Intranet. Nur die Sozialen Netzwerke verwenden sie genauso oft wie die anderen BR/PV-Mitglieder. Betriebsversammlungen finden bei ihnen zwar vergleichsweise oft nur einmal im Jahr statt, aber dafür

ist die Teilnahme an ihnen besonders gut: Bei 38 Prozent folgen nahezu alle Kolleg/innen der Einladung zur Betriebsversammlung (gesamt: 31 %) – und das, obwohl die Beschäftigten vergleichsweise oft in ihrer Freizeit und nicht in der Arbeitszeit teilnehmen müssen

Wie anfangs erwähnt, empfinden die **Apolitischen Einsteiger** die BR/PV-Arbeit weniger belastend als ihre BR/PV-Kolleg/innen. Sie sehen auch vieles sehr viel weniger als **Erschwernis** an, was für andere überaus mühevoll ist: z.B. zu wenig Vertrauen zwischen Geschäftsführung und BR/PV, eine feindselige Haltung der Betriebsleitungen gegenüber den BR/PV, fehlender Rückhalt in der Belegschaft, rasch wechselnde Geschäftsführungen, der Umfang und die Komplexität der BR/PV-Aufgaben, die Vielzahl der im Betrieb geltenden Kollektivverträge sowie Meinungsunterschiede zwischen den BR/PV-Listen. Bei diesen möglichen Erschwernissen sind die Unterschiede zwischen dem Durchschnitt und den **Apolitischen Einsteigern** am größten, aber auch bei fast allen anderen liegen die Nennungen der **Apolitischen Einsteiger** unter jenen der anderen Befragten. Einzig die Kontaktaufnahme mit der Belegschaft ist für die **Apolitischen Einsteiger** genauso schwierig oder leicht, wie für alle anderen. Das alles kann als Hinweis darauf gelesen werden, dass diese problematischen Aspekte in den Betrieben, in denen die **Apolitischen Einsteiger** arbeiten, seltener auftreten – und dass daher, ihre Aktivität vielleicht auch seltener gefragt ist. Das ist aber nur eine Interpretation, die Daten geben nämlich keinen letztgültigen Aufschluss darüber, warum die **Apolitischen Einsteiger** so wenig aktiv werden.

In **Zukunft** wollen die **Apolitischen Einsteiger** vergleichsweise oft ihren Beruf in den Vordergrund stellen oder Beruf und BR/PV-Tätigkeit vereinen. Weiterhin die BR/PV-Tätigkeit im Mittelpunkt behalten, wollen die **Apolitischen Einsteiger** nur zu 20 Prozent und damit weniger als alle anderen (gesamt: 36 %). Die Wünsche für die Zukunft sind bei den **Apolitischen Einsteigern** weniger ausgeprägt als bei ihren Kolleg/innen. So treten sie vor allem deutlich seltener dafür ein, dass BR/PV-Arbeit, Beruf und Familie besser vereinbar sein sollen, dass sich bisher unterrepräsentierte Gruppen mehr für ein BR/PV-Engagement interessieren sollten oder dass Teilfreistellungen stärker in Anspruch genommen werden. Aber auch Teamarbeit, mehr Imagearbeit von Seiten der Gewerkschaft und der Arbeiterkammer, das Herausnehmen der Politik aus den Vertretungskörpern, die Reduktion der Freistellungsgrenzen und die Einführung einer Frauenquote ist ihnen vergleichsweise selten ein persönliches Anliegen für die Zukunft.

Die Kämpfer (C2)

Sie engagieren sich bereits länger als der Durchschnitt der Befragten in der betrieblichen Mitbestimmung, aber noch nicht so lange wie die **Berufsbetriebsräte**, jene BR/PV-Mitglieder, die dem dritten Cluster zuzuordnen sind: die **Kämpfer**. Sie sind die Jüngsten, wobei hier jung relativ zu verstehen ist. Wirklich junge BR/PV-Mitglieder gibt es insgesamt nur sehr wenige, und so besteht das **jüngste Cluster** zu drei Prozent aus Personen, die ihren 30. Geburtstag noch nicht gefeiert haben, zwölf Prozent sind

thirtysomething, die relative Mehrheit von 46 Prozent ist aber zwischen 40 und 49 Jahre alt. Diese **Kämpfer** gehören vergleichsweise oft **Namens- oder Gruppenlisten** an, aber nicht ganz so regelmäßig wie die **Apolitischen Einsteiger**. Die Betriebsratsmitglieder sitzen vergleichsweise oft in **Angestellten-BR** und selten in gemeinsamen BR.

Die **Kämpfer** sind sehr deutlich **politischer** als die **Apolitischen Einsteiger**, aber nicht so politisch wie die **Berufsbetriebsräte**. In Bezug auf ihre Einstellung gegenüber der **Gewerkschaft** kommen sich die **Berufsbetriebsräte** und die **Kämpfer** aber sehr nahe: Auch für die **Kämpfer** gilt, dass sie zu 99 Prozent der Gewerkschaft angehören, wobei bei ihnen das Schwergewicht mit 53 Prozent klarer als bei allen anderen bei einer einzigen Teilgewerkschaft liegt: bei der GPA-djp. Zum Vergleich: Die **Berufsbetriebsräte** sind zu 35 Prozent Mitglieder der GPA-djp und zu einem Viertel der Produktionsgewerkschaft. Anders als die **Berufsbetriebsräte** agieren die **Kämpfer** aber in einem Umfeld, in dem die Kolleg/innen vergleichsweise selten eine Gewerkschaftsmitgliedschaft haben. Damit ähnelt die Kollegenschaft der **Kämpfer** in dieser Beziehung eher jener der **Apolitischen Einsteiger**. Näher bei den **Berufsbetriebsräten** sind die **Kämpfer** aber wieder bei ihrer Einschätzung, wie notwendig Gewerkschaften heute noch sind: 88 Prozent meinen, genauso notwendig wie früher. Die Vergleichszahl für die **Berufsbetriebsräte** lautet 94 Prozent, für die **Apolitischen Einsteiger** 58 Prozent. Völlig einig sind sich **Berufsbetriebsräte** und **Kämpfer** darüber, dass den Gewerkschaften in Zukunft eine stärkere Rolle zukommen sollte. Beide stimmen dem weit überdurchschnittlich oft zu, die **Kämpfer** zu 96 Prozent und die **Berufsbetriebsräte** zu 99 Prozent. Unterschiedlich denken und handeln jedoch die BR/PV-Mitglieder dieser beiden Cluster, wenn es um **Politik** im engen Sinne des Wortes geht: Die stärkste Sympathie der **Kämpfer** gilt zwar auch der SPÖ, diese ist aber bei weitem nicht so stark ausgeprägt wie jene der **Berufsbetriebsräte**. Was die **Kämpfer** deutlich vom Durchschnitt abhebt, ist eine gewisse Vorliebe für die Grünen und gewisse Ablehnung der ÖVP. Dass sie klare Parteipräferenzen äußern, heißt jedoch nicht, dass die **Kämpfer** auch Parteimitglieder sind oder ein politisches Amt innehaben. Beides gilt für sie nämlich genauso selten wie für die **Apolitischen Einsteiger**.

Kein anderes Cluster empfindet das **Verhältnis von BR/PV zum Management** ähnlich konflikthaft wie die **Kämpfer**. Sie vergeben eine Note von 2,6 für diese Beziehung, wobei eins für sehr vertrauensvoll steht und fünf für sehr konfliktträchtig. Das bedeutet zwar, dass auch die **Kämpfer** diesbezüglich mehrheitlich Vertrauen wahrnehmen, aber eben deutlich weniger als die anderen Befragten (gesamt MW: 2,2). Dazu passt, dass mehr als die Hälfte der **Kämpfer** der Meinung ist, dass die Interessen der Arbeitnehmer/innen und der Unternehmensleitungen nur in wenigen Fragen übereinstimmen bzw. völlig verschieden sind. Sie sind damit vergleichsweise kritisch, und zwar noch um eine Spur kritischer als die **Berufsbetriebsräte**.

Unter den **Kämpfern** finden sich dem Durchschnitt entsprechend **Arbeiter/innen** und **Angestellte**, nur öffentlich Bedienstete sind in diesem Cluster vergleichsweise selten. Die **Kämpfer** Arbeiter/innen haben relativ oft die Meisterprüfung bzw. sind Spitzenfachkräfte, die **Kämpfer** Angestellten üben überdurchschnittlich häufig eine qualifizierte Tätigkeit aus und sind unterdurchschnittlich in leitender Position.

Private Unternehmen, die vergleichsweise oft (und zwar genauso oft wie jene der **Berufsbetriebsräte**) einem **Konzern** angehören, das sind die Wirkungsstätten der **Kämpfer**. Sie arbeiten ebenso deutlich öfter in Privatunternehmen wie die **Apolitischen Einsteiger**, die ihrerseits allerdings besonders selten in Konzernbetrieben tätig sind. Wenn die Unternehmen, in denen die **Kämpfer** arbeiten, Teil eines Konzerns sind, werden Entscheidungen über betriebliche Angelegenheiten vergleichsweise oft nicht im Betrieb, sondern an anderer Stelle getroffen. Vertretungen für die BR/PV auf Konzernebene gibt es eher selten, und die **Kämpfer** beobachten kaum, dass solche Vertretungen die Mitbestimmungsmöglichkeiten verbessert hätten, sondern überdurchschnittlich oft, dass diese gleich geblieben seien. Im Prinzip denken sie also bezüglich der Konzernvertretungen wie die **Apolitischen Einsteiger**, aber ihre Einstellung ist etwas weniger kritisch. Wesentlich deutlicher als die **Apolitischen Einsteiger** sprechen sie sich allerdings gegen eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte in multinationalen Konzernen aus. Dies sei nicht notwendig, meinen 31 Prozent (gesamt: 23 %, **Apolitische Einsteiger**: 22 %, **Berufsbetriebsräte**: 17 %).

Keine andere Gruppe von BR/PV-Mitgliedern hat so häufig Beschäftigte mit Migrationshintergrund zu vertreten wie die **Kämpfer**, nämlich 71 Prozent (gesamt: 60 %). Von den **Beschäftigtengruppen**, deren Interessen unter Umständen schwierig wahrzunehmen sind, haben die **Kämpfer** außerdem in der Kollegenschaft vergleichsweise häufig Beschäftigte auf Abruf bzw. mit sehr unregelmäßigen Arbeitszeiten, freie Dienstvertragsnehmer/innen und Praktikanten/innen. Besonders die Vertretung der Beschäftigten auf Abruf bzw. mit unregelmäßigen Arbeitszeiten halten die **Kämpfer** für schwierig (gesamt: 30 %, **Kämpfer**: 40 %), aber jene der freien Dienstvertragsnehmer/innen (gesamt: 28 %, **Kämpfer**: 36 %) und der befristet Beschäftigten (gesamt: 17 %, **Kämpfer**: 23 %).

Personalfragebögen kommen in den Betrieben, in denen die **Kämpfer** arbeiten, ebenso oft zur Anwendung wie bei den **Berufsbetriebsräten**, also etwas öfter als beim Durchschnitt. Während aber bei den **Berufsbetriebsräten** die Bögen vergleichsweise oft mit Einverständnis der BR/PV eingeführt wurden, gilt bei den **Kämpfern** das Gegenteil. Viele der **Kämpfer** wissen auch gar nicht, ob die Belegschaftsvertretung ihre Zustimmung gegeben hat. Zwar kommen die anderen Maßnahmen der Personalpolitik, die brisant werden können, bei den **Kämpfern** nicht öfter vor als beim Durchschnitt, aber auch **Kontroll- bzw. Überwachungssysteme** und insbesondere **flexible Arbeitszeitmodelle** wurden vergleichsweise oft ohne die Billigung der BR/PV im Betrieb etabliert.

Ähnlich wie bei den **Apolitischen Einsteigern** und im Gegensatz zu den **Berufsbetriebsräten** spielen **Betriebsvereinbarungen** bei den **Kämpfern** eine unterdurchschnittliche Rolle. Vergleichsweise selten darin

enthalten sind bei ihnen Schichtarbeit (gesamt: 36 %, **Kämpfer**: 19 %), Regelungen des Urlaubsverbrauchs (gesamt: 40 %, **Kämpfer**: 24 %), betriebliche Sozialleistungen (gesamt: 48 %, **Kämpfer**: 38 %), menschengerechte Arbeitsgestaltung (gesamt: 36 %, **Kämpfer**: 26 %) sowie ein betriebliches Vorschlagswesen (gesamt: 24 %, **Kämpfer**: 14 %), aber auch Betriebspensionen, Arbeitszeitregelungen, Ordnungsvorschriften, Datenschutz und Kontrolle, Bildungsmaßnahmen, variable Entgeltsbestandteile, Modelle längerfristiger Arbeitszeitumverteilung sowie Nutzung von Informationstechnologien außerhalb der Arbeitszeit.

Was die **Strukturmerkmale der Vertretungsgremien** anlangt, sind die BR/PV der **Kämpfer** und der **Apolitischen Einsteiger** einander tendenziell ähnlich. In beiden Clustern liegt die Anzahl der Mitglieder unter dem Durchschnitt (5,9), allerdings bei den **Apolitischen Einsteigern** (4,2) sehr deutlich, bei den **Kämpfern** (5,6) nur wenig. Dies gilt auch für die Gremien, in denen kein einziges freigestelltes Mitglied arbeitet: Die **Kämpfer** sind zu 71 Prozent in solchen BR/PV aktiv, die **Apolitischen Einsteiger** zu 85 Prozent, der Durchschnitt liegt bei 61 Prozent. Aufschlussreich ist es, auch das andere Extrem, die **Berufsbetriebsräte**, in den Vergleich einzubeziehen: In ihren Gremien sitzen 7,2 Mitglieder, und keine einzige Freistellung im BR/PV gibt es nur bei 37 Prozent. Ein Zentralbetriebsrat ist bei einem Drittel der **Kämpfer** eingerichtet. Auch diesbezüglich liegen sie unter dem Durchschnitt (42 %), wenn auch abermals nicht so sehr wie die **Apolitischen Einsteiger** (21 %) und sind sehr weit entfernt von den **Berufsbetriebsräten** (56 %). Die Vertretungskörper der **Kämpfer** können auf weniger Ressourcen zurückgreifen als alle anderen Befragten. Die gilt vor allem für die Infrastruktur (z.B. Räumlichkeiten) und das Zeitbudget, aber auch für die Geldmittel. Die Entscheidungen werden in den Gremien der **Kämpfer** werden vergleichsweise selten nach einer Diskussion gemeinsam gefällt und vergleichsweise oft sowohl gemeinsam als auch durch den Vorsitzenden.

Bei einer **Kandidatur zu BR/PV** ist den **Kämpfern** wichtiger als allen anderen BR/PV-Mitgliedern, dass es zu einer generellen Stärkung der Mitbestimmung im Betrieb kommt (gesamt: 86 %, **Kämpfer**: 96 %). Ebenfalls überdurchschnittliche Bedeutung für sie haben ein besserer Kündigungsschutz sowie die Chance, akute Probleme zu lösen. Wenig wichtig ist ihnen die aktive Mitwirkung bei der Gewerkschaftspolitik, aber auch (aber nicht in diesem Ausmaß) der Zugang zu betrieblichen Informationen, der Erwerb von beruflichen und persönlichen Kompetenzen sowie die Anerkennung der Kolleg/innen.

Bei den **Aktivitäten der BR/PV** entsteht bei den **Kämpfern** ein komplexeres Bild als bei den **Berufsbetriebsräten**, die immer die aktivsten sind, und den **Apolitischen Einsteigern**, die immer am wenigsten aktiv sind. In Bezug auf vier Themenfelder sind die **Kämpfer** deutlich überdurchschnittlich engagiert: Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern (gesamt: 64 %, **Kämpfer**: 89 %), Rekrutierung für BR/PV (gesamt: 49 %, **Kämpfer**: 63 %), Einstellungen und Kündigungen von Arbeitnehmer/innen (gesamt: 63 %, **Kämpfer**: 74 %) sowie Lohn- und Gehaltsfragen (gesamt: 60 %, **Kämpfer**: 71 %). Bei vier weiteren

Einsatzgebieten zeigen sie leicht überdurchschnittliche Aktivität: Fragen der Unternehmensführung (gesamt: 40 %, **Kämpfer**: 46 %), Art des Arbeitsverhältnisses (gesamt: 33 %, **Kämpfer**: 39 %), Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz (gesamt: 67 %, **Kämpfer**: 72 %) sowie Datenschutz und Kontrollmaßnahmen (gesamt: 36 %, **Kämpfer**: 41 %). Auf der anderen Seite sind sie bei der Vereinbarung von Sozialplänen (gesamt: 29 %, **Kämpfer**: 21 %), Umstrukturierungen und Arbeitsplatzsicherung (gesamt: 46 %, **Kämpfer**: 40 %) sowie Gleichbehandlung und Antidiskriminierung (gesamt: 28 %, **Kämpfer**: 22 %) vergleichsweise wenig betriebsam. Alle anderen Themenfelder bearbeiten sie ebenso intensiv wie der Durchschnitt.

Die Aktivitäten spiegeln nur eingeschränkt wider, welchen Stellenwert die **Kämpfer** den einzelnen Themengebieten geben: Besonders wichtig ist ihnen die Werbung neuer Gewerkschaftsmitglieder. Dies findet einen Niederschlag in ihrer Aktivität, nicht aber, dass sie Datenschutz und Kontrollmaßnahmen sowie Bilanzkontrolle und Wirtschaftsplanerstellung für vergleichsweise wenig bedeutend halten. Beim ersten Thema sind sie sogar vergleichsweise aktiv, beim zweiten dem Durchschnitt entsprechend.

Am deutlichsten unterscheiden sich die **Kämpfer** von ihren Kolleg/innen, wenn es um die Einschätzung ihrer **Erfolge** geht. Niemand sieht sich so wenig erfolgreich wie sie. Bei allen Themenfelder mit Ausnahme von Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen liegen ihre Erfolgseinschätzungen unter dem Durchschnitt.

Bei der Bearbeitung der Themenfelder bringen die **Kämpfer Arbeits- und Vernetzungsinstrumente** eher seltener als der Durchschnitt zum Einsatz. Die einzige Ausnahme betrifft die Heranziehung von Experten/innen aus Gewerkschaft und Arbeiterkammer. Deren Fachwissen nutzen die **Kämpfer** zu 94 Prozent, der Durchschnittswert liegt bei 89 Prozent. Deutlich seltener als die anderen greifen sie hingegen auf die Expertise von sonstigen externen Fachleuten zurück (gesamt: 58 %, **Kämpfer**: 47 %) und setzen moderne Managementmethoden ein (gesamt: 26 %, **Kämpfer**: 15 %), etwas seltener gibt es bei ihnen eine Aufgabenteilung mit klaren Zuständigkeiten, binden sie Kolleg/innen mit speziellem Fachwissen ein, bilden sie sich systematisch weiter und nutzen sie neue Medien und Soziale Netzwerke. Zu den Tätigkeiten, die deutlich seltener auf ihrer Tagesordnung stehen als beim Durchschnitt, gehören außerdem die Mitwirkung an Kollektivvertragsverhandlungen (gesamt: 46 %, **Kämpfer**: 23 %), das Betreiben von Wahlwerbung und sonstige politische Aktivitäten (gesamt: 23 %, **Kämpfer**: 6 %) sowie das Organisieren von betrieblichen Kampfmaßnahmen (gesamt: 36 %, **Kämpfer**: 14 %), die trotz Umfeld mit erhöhtem Konfliktpotential für die **Kämpfer** nicht das Mittel der Wahl zu sein scheinen.

Alle **Informationskanäle**, mit denen sie die Beschäftigten bzw. andersrum, also die Beschäftigten sie, erreichen können, nutzen die **Kämpfer** unterdurchschnittlich, Betriebsversammlungen, Mitarbeiterbefragungen und Intranet sogar stark unterdurchschnittlich. Aber dort, wo Betriebsversammlungen abgehalten werden, geschieht dies überdurchschnittlich häufig, nämlich öfter als bei allen anderen zweimal jährlich.

Dass die **Kämpfer** in einer vergleichsweise konfliktbeladenen Beziehung zur Geschäftsleitung stehen, hat sich schon mehrfach gezeigt. Bestätigt wird dies durch die Aspekte, die den BR/PV das Leben schwer machen können und den **Kämpfern** auch tatsächlich wesentlich öfter schwer machen als den anderen BR/PV-Mitgliedern: die lückenhaften Informationsweitergabe durch das Management (große Erschwernis – gesamt: 20 %, **Kämpfer**: 31 %) und das mangelnde Vertrauensverhältnis zwischen Chefetage und BR/PV (gesamt: 14 %, **Kämpfer**: 26 %). Ebenfalls überdurchschnittlich belastet fühlen sich die **Kämpfer** durch die feindliche Haltung der Betriebsführung gegenüber der Belegschaftsvertretung (gesamt: 11 %, **Kämpfer**: 17 %) und – diesmal tritt ein anderer Aspekt in den Vordergrund – durch die Meinungsunterschiede in der Betriebskörperschaft (gesamt: 4 %, **Kämpfer**: 10 %). Spannungen scheint es also nicht nur mit den Manager/innen zu geben, sondern auch innerhalb der BR/PV, und auch das Verhältnis zur den Beschäftigten scheint nicht ganz ungetrübt zu sein. Als große Erschwernis sehen die **Kämpfer** nämlich auch vergleichsweise oft den fehlenden Rückhalt in der Belegschaft (gesamt: 9 %, **Kämpfer**: 17 %) und als gewisse Erschwernis die divergierenden Interessen in der Belegschaft und die Erreichbarkeit der bzw. die Kontaktaufnahme mit den Kolleg/innen. Die **Kämpfer** nehmen außerdem die Internationalisierung und Globalisierung des Arbeit gebenden Unternehmens (leicht) überdurchschnittlich häufig als erschwerend wahr.

Für die **Zukunft** wünschen sich die **Kämpfer** vergleichsweise oft eine bessere Imagearbeit durch die Gewerkschaft und die Arbeiterkammer sowie eine stärkere Inanspruchnahme von Teilfreistellungen.

Die Vermittler (C3)

Im vierten Cluster, bei den **Vermittlern**, ist der **Frauenanteil** deutlich höher als in allen anderen: Mit 39 Prozent erreichen die weiblichen BR/PV-Mitglieder zwar auch hier nicht den Anteil der Frauen an den Beschäftigten, der insgesamt 47 Prozent beträgt, aber sie sind doch deutlich stärker vertreten als bei den **Berufsbetriebsräten** (25 %), den **Apolitischen Einsteigern** (26 %) oder den **Kämpfern** (28 %). Dieser Anteil genügt aber nicht, um von einem weiblichen Cluster sprechen zu können.

Die **Vermittler** sind vergleichsweise häufig auf einer **Fraktionsliste** zur Wahl angetreten. Von den **Berufsbetriebsräten**, für die das auch gilt, unterscheidet sie die Häufigkeit, mit der sie das getan haben, nämlich zu 30 Prozent, während die **Berufsbetriebsräte** zu 40 Prozent einer Fraktionsliste angehören. Das alles vor dem Hintergrund, dass – egal in welchem Cluster – immer die Namens- und Gruppenlisten vor den Fraktionen liegen. Die Listen der **Vermittler** haben im Gremium vergleichsweise selten die Mehrheit (69 %), jene der **Berufsbetriebsräte** aber vergleichsweise oft (88 %). **Freistellungen** haben die **Vermittler** dem Durchschnitt entsprechend, eine **Bildungsfreistellung** nutzen sie vergleichsweise gerne, aber nur hin und wieder. Damit sind sie wieder am ehesten den **Berufsbetriebsräten** ähnlich, die die Bildungsfreistellungen aber besonders oft häufig in Anspruch nehmen.

Der Anteil der **Gewerkschaftsmitglieder** ist bei den **Vermittlern** durchschnittlich, wobei die **GÖD** hier stärker ist als in allen anderen Clustern (13 %; gesamt: 8 %). Die **Vermittler** denken vergleichsweise selten, dass Gewerkschaften heute genauso notwendig sind wie früher, und stehen von allen Befragten einer stärkeren Rolle der Gewerkschaften in Zukunft am meisten skeptisch gegenüber. Ihre **Parteipräferenz** liegt mit 30 Prozent mehrheitlich bei der SPÖ, was aber ein unterdurchschnittlicher Wert ist. Sie sympathisieren von allen Befragten am öftesten mit der ÖVP (18 %). Neben den **Berufsbetriebsräten** sind sie die einzigen, die überdurchschnittlich häufig **Mitglied bei einer Partei** sind – wenn auch nicht so regelmäßig wie die **Berufsbetriebsräte**.

Die **Mitbestimmungsrechte nach dem Arbeitsverfassungsgesetz** halten die **Vermittler** öfter für ausreichend als alle anderen (gesamt: 68 %, **Vermittler**: 79 %). Damit widersprechen sie den **Berufsbetriebsräten**, die nur zu 61 Prozent denken, dass das Arbeitsverfassungsgesetz genügt. Dieser Gegensatz wird verständlich, wenn man das Arbeitsumfeld betrachtet: Für die **Vermittler** ist das **Verhältnis zwischen Geschäftsführung und BR/PV** deutlicher als bei allen anderen Befragten von Vertrauen geprägt. Das unterscheidet sie vor allem von den **Kämpfern**, bei denen vieles auf eine konfliktbelastete Umgebung deutet, aber auch von den **Berufsbetriebsräten**, die ebenfalls vergleichsweise wenig Vertrauen zwischen Management und Belegschaftsvertretung sehen. Abermals in einen Widerspruch zu den **Berufsbetriebsräten** und den **Kämpfern** begeben sich die **Vermittler**, wenn sie vergleichsweise oft sagen, dass die **Interessen der Betriebsleitungen und der Arbeitnehmer/innen** in vielen Belangen gleich seien. Unterstützung erfahren sie hier von den **Apolitischen Einsteigern**, die ebenfalls diesen Eindruck haben.

Die **Vermittler** sind wesentlich seltener als alle anderen in **Privatunternehmen** (55 %) tätig und vergleichsweise oft in **Wirtschaftsunternehmen mit öffentlichen Anteilen**, und zwar ebenso oft wie die **Berufsbetriebsräte** (19 %). Die Unternehmen, in denen die **Vermittler** arbeiten, sind dem Durchschnitt entsprechend einem **Konzern** eingegliedert. In diesen Konzernbetrieben werden die Entscheidungen ganz deutlich öfter als bei den anderen BR/PV-Mitgliedern im eigenen Haus getroffen (63 %, **Apolitische Einsteiger** u. **Kämpfer**: 35 %, **Berufsbetriebsräte**: 42 %). Leicht überdurchschnittlich häufig finden sich dort auf Konzernebene BR/PV-Vertretungen. Die **Vermittler** sind aber sehr entschieden der Meinung, dass die Mitbestimmungsrechte durch diese Konzernvertretungen nicht verbessert werden, sondern unverändert bleiben. In diesem Punkt liegen sie mit den **Apolitischen Einsteigern** ganz auf einer Linie. Europäische Betriebsräte sind in den Konzernbetrieben, für die die **Vermittler** arbeiten, vergleichsweise selten. Was die Mitbestimmungsrechte in multinationalen Konzernen anlangt, sind sich die **Vermittler**, die **Kämpfer** und die **Apolitischen Einsteiger** einig: Sie denken zu jeweils rund 58 Prozent, dass eine Ausweitung notwendig ist. 27 Prozent der **Vermittler** hält dies für entbehrlich, 15 Prozent konnten oder wollten die Frage nicht beantworten.

Die **Vermittler** haben mit jenen **Beschäftigtengruppen**, die in gewisser Weise vom „Normalfall“ abweichen, durchschnittlich oft zu tun. Sie halten keine davon für schwierig zu vertreten, ganz im Gegenteil: Sie sind deutlich seltener als die anderen der Ansicht, dass die Vertretung von Beschäftigten auf Abruf bzw. mit sehr unregelmäßigen Arbeitszeiten problematisch ist. So denken sie, wenn auch etwas weniger ausgeprägt, ebenfalls über überlassene Arbeitnehmer/innen, Leih- und Zeitarbeitskräfte, freie Dienstvertragsnehmer/innen, befristet Beschäftigte und Praktikanten/innen.

Flexible Arbeitszeitmodelle, Kontroll- und Überwachungssysteme, Personalfragebögen und Leistungslohnsysteme sind bei den Arbeitgeber/innen der **Vermittler** durchschnittlich oft im Einsatz. Wobei die Personalfragebögen relativ häufig mit Einverständnis der BR/PV eingeführt wurden, und auch die Leistungslohnsysteme sind vergleichsweise selten ohne Zustimmung der Belegschaftsvertreter/innen in Verwendung. Damit sind die **Vermittler** neben den **Berufsbetriebsräten** die zweite Gruppe, bei der diese brisanten Maßnahmen der Personalpolitik überdurchschnittlich oft mit Billigung der BR/PV etabliert wurden. Einmal mehr haben aber die **Berufsbetriebsräte** die wesentlich mächtigere Position als die **Vermittler**.

Drei Aspekte sind bei den **Vermittlern** vergleichsweise oft Inhalt von **Betriebsvereinbarungen**: Regelungen des Urlaubsverbrauchs, Betriebspensionen und Bildungsmaßnahmen. Alle anderen sind dem Durchschnitt entsprechend in Betriebsvereinbarungen geregelt. Das bedeutet aber trotzdem, dass Betriebsvereinbarungen bei den **Vermittlern** einen vergleichsweise hohen Stellenwert haben, denn bei den **Kämpfern** und den **Apolitischen Einsteigern** sind nahezu alle Aspekte unterdurchschnittlich häufig in Betriebsvereinbarungen enthalten. Nur die **Berufsbetriebsräte** haben hier eine eindeutige Sonderstellung: Bei ihnen sind alle Aspekte überdurchschnittlich häufig durch Betriebsvereinbarungen geregelt.

An zweiter Stelle – hinter den **Berufsbetriebsräten** – liegen die **Vermittler** bei der Größe der BR/PV: Die Mitgliederanzahl beträgt bei ihnen im Schnitt 6,3 Personen, bei den **Berufsbetriebsräten** 7,2, bei den **Kämpfern** 5,6 und bei den **Apolitischen Einsteigern** 4,2. Dasselbe gilt in Bezug auf Zentralbetriebsräte: 56 Prozent der **Berufsbetriebsräte**, 52 Prozent der **Vermittler**, aber nur 33 Prozent der **Kämpfer** und gar nur 21 Prozent der **Apolitischen Einsteiger** berichten von einem Zentralbetriebsrat im Unternehmen. Die **Vertretungsgremien** der **Vermittler** haben also eine gewisse Größe und ihre **Struktur** ist vergleichsweise entwickelt, was eine Arbeitserleichterung bedeuten kann. Hinzu kommt, dass die Infrastruktur, die zeitlichen Ressourcen und die Geldmittel öfter als bei allen anderen – auch öfter als bei den **Berufsbetriebsräten** – ausreichend sind.

Bei der **Kandidatur zu BR/PV** ist den **Vermittlern** vergleichsweise wichtig, dass sie berufliche und persönliche Kompetenzen erwerben, Zugang zu betrieblichen Informationen und damit einen Wissensvorsprung erhalten, aktiv an der Gewerkschaftspolitik mitwirken, einen besseren Kündigungsschutz haben und Vorteile für die weitere berufliche Karriere entstehen können.

Die bisher beschriebenen Merkmale der **Vermittler** weisen darauf hin, dass sie in vielerlei Hinsicht die „kleinen Brüder und Schwestern“ der **Berufsbetriebsräte** sind: Wenn die Merkmale über- oder unterdurchschnittlich ausgeprägt sind, dann schlagen sie meist in dieselbe Richtung aus wie jene der **Berufsbetriebsräte**, nur nicht so extrem. Aber gerade bei einem der zentralen Punkte trifft das überhaupt nicht zu: Die **Berufsbetriebsräte** sind gleichsam superaktiv, und zwar in allen Themenfeldern, an denen BR/PV arbeiten können. Die **Vermittler** hingegen setzen in den meisten Arbeitsbereichen seltener **Aktivitäten** als der Durchschnitt. Hier sind sie also eher die „kleinen Brüder und Schwestern“ der **Apolitischen Einsteiger**, denn so unterdurchschnittlich tätig wie die **Apolitischen Einsteiger** sind sie bei den meisten Themen auch wieder nicht. Die größten Differenzen zum Durchschnitt finden sich bei Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen (gesamt: 56 %, **Vermittler**: 44 %), Rekrutierung für BR/PV (gesamt: 49 %, **Vermittler**: 38 %), Überprüfung der verpflichtenden Einkommensberichte (gesamt: 25 %, **Vermittler**: 14 %), Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern (gesamt: 64 %, **Vermittler**: 54 %), Lohn- und Gehaltsfragen (gesamt: 60 %, **Vermittler**: 50 %), Datenschutz und Kontrollmaßnahmen (gesamt: 36 %, **Vermittler**: 26 %) sowie Art des Arbeitsverhältnisses (gesamt: 33 %, **Vermittler**: 23 %).

Die **Vermittler** geben allen Themenfeldern jenen **Stellenwert**, den sie auch für den Durchschnitt der Befragten haben. Sie sehen sich aber bei ihren Aktivitäten hinsichtlich der Überprüfung der Einkommensberichte, der Einstellung und Kündigung von Arbeitnehmer/innen, der Rekrutierung für BR/PV sowie die betriebliche Weiterbildung vergleichsweise öfter **erfolgreich** als ihre Kolleg/innen.

Eine neuerliche Annäherung an die **Berufsbetriebsräte** erfolgt beim Blick auf die **Arbeits- und Vernetzungsmethoden**, die die **Vermittler** etwa im gleichen Ausmaß wie die **Berufsbetriebsräte** überdurchschnittlich häufig einsetzen, mit einer Ausnahme: Auf moderne Managementmethoden greifen sie nur durchschnittlich oft zurück. 99 Prozent der **Vermittler** informieren die Beschäftigten über relevante Fragen, 93 Prozent organisieren kulturelle, gesellschaftliche oder sportliche Veranstaltungen, 87 Prozent unterstützen einzelne Kolleg/innen – all diese Leistungen erfolgen ebenfalls überdurchschnittlich oft. In einer Tätigkeit unterscheiden sich die **Vermittler** ganz fundamental von den **Berufsbetriebsräten**: Sie organisieren nur zu 25 Prozent betriebliche Kampfmaßnahmen, die **Berufsbetriebsräte** zu 87 Prozent. Damit liegen die **Vermittler** aber noch immer vor den **Apolitischen Einsteigern** (10 %) und den **Kämpfern** (14 %).

Die **Vermittler kommunizieren** mit der Belegschaft auf durchschnittlichem Niveau via Abstimmungen, Mitarbeiterbefragungen, Intranet und Sozialen Netzwerken, einzig **Betriebsversammlungen** stehen bei ihnen vergleichsweise oft auf der Tagesordnung. Diese finden besonders oft einmal jährlich statt.

Fast alle **Faktoren**, die die Arbeit der BR/PV **mühevoll** machen können, spielen für die **Vermittler** eine unterdurchschnittliche Rolle. In dieser Hinsicht sind sie den **Apolitischen Einsteigern** sehr ähnlich und stehen in einem Gegensatz zu den **Kämpfern** und den **Berufsbetriebsräten**. Bei den Wünschen für die

Zukunft weichen die Vermittler kaum vom Durchschnitt ab, und wenn, dann sind sie bei ihren Forderungen zurückhaltender, etwa bei dem Wunsch nach mehr Teamarbeit, einem besseren Schutz vor dem Verlust des Arbeitsplatzes nach Mandatsende und der Reduktion der Freistellungsgrenzen.

Was sie von den anderen BR/PV-Mitgliedern unterscheidet, zeigt sich bei den **Vermittlern** nicht so sehr auf den ersten Blick wie bei den **Berufsbetriebsräten**, den **Apolitischen Einsteigern** oder den **Kämpfern**, sondern kommt erst im Lauf der Analyse zu Tage: Ihre passende Ressourcenausstattung scheint ihnen gut die Möglichkeit zu geben, dort einzugreifen, wo es notwendig ist. Ihr harmonisches Umfeld macht aber ein Eingreifen nur vergleichsweise selten notwendig. So ist eine sinnvolle BR/PV-Arbeit auch ohne Daueraktivitäten möglich – und belastet relativ wenig oder gar nicht.

9. Resümee

9.1. Die Rahmenbedingungen für betriebliche Mitbestimmung

Welche sind nun die Merkmale und Veränderungen, die das Feld der betrieblichen Mitbestimmung in den vergangenen zehn Jahren maßgeblich bestimmt haben? Die wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Entwicklung lässt sich nicht als stetiger Prozess beschreiben, in dem klare Trends die Richtung und das Ziel angeben, sondern ist sowohl von Phasen gesteigerter Dynamik geprägt als auch von solchen der Stagnation, selbst von Umbrüchen und Kehrtwendungen auf einmal eingeschlagenen Wegen. Wenn man den Verlauf der vergangenen Dekade Revue passieren lässt, könnte man etwa den Trend zu **mehr internationaler Verflechtung der Wirtschaft** – auch im Gefolge der europäischen Integration – durchaus als beständigen Trend identifizieren. Auf der überbetrieblichen Ebene macht sich in Österreich die **zunehmende Freizügigkeit des Arbeitsmarktes** bemerkbar. Diese Entwicklungen haben insofern Einfluss auf die betriebliche Mitbestimmung, als sich einerseits das Blickfeld von Betriebsräten/innen über die Grenzen Österreichs und Europas erweitern muss und Problemlösungen, etwa im Hinblick auf die Sicherung und den Ausbau von Arbeitsplätzen im eigenen Betrieb, nicht mehr isoliert, sondern nur mehr im gemeinsamen – durchaus nicht konfliktfreien – Agieren über das Gesamtunternehmen hinweg möglich sind. Selbst an Betriebsräten/innen, die nicht Beschäftigte in einem internationalen Unternehmen vertreten, gehen die Auswirkungen der globalisierten Wirtschaft nicht vorbei. Auf der anderen Seite bedeutet diese notwendige Erweiterung des Blickfeldes nicht nur einen Zuwachs an betriebsrätlichen Aufgabenfeldern, sondern auch eine enorme Steigerung deren Komplexität, da neben den heimischen Rechtsgrundlagen für betriebliche Mitbestimmung auch noch die externen rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen mitbedacht werden müssen.

Auch einem internationalen wirtschaftspolitischen Trend folgend, war die vergangene Dekade in Österreich von einer starken Tendenz zur **Auslagerung von öffentlichen Wirtschaftsbereichen** in den privaten Sektor geprägt. Nicht nur mangels weiterer maßgeblicher Privatisierungspotenziale scheint dieser Prozess nunmehr weitgehend zum Abschluss gekommen zu sein. Im Zusammenhang mit der betrieblichen Mitbestimmung bedeuteten diese Vorgänge in den betroffenen Sektoren und Unternehmen zumeist massiven Personalabbau und arbeitsrechtliche Einschnitte. Diese gravierenden Veränderungen, bei der die betroffenen Interessenvertreter/innen es fortan nicht mehr mit kündigungsgeschützten Beamten in einem abgesicherten Bereich, sondern mit „austauschbaren“ Arbeitern/innen und Angestellten in einem kompetitiven Marktgeschehen zu tun haben, haben die betriebsrätliche Machtbasis und die Mitbestimmungskultur in diesen Sektoren grundlegend verändert. Der nächste Entwicklungsschritt müsste jener von defensiver Abwehr zu proaktiver Mitgestaltung sein.

Ein vielstrapaziertes Schlagwort der vergangenen Dekade, das in zahlreichen Anpassungen etwa der kollektiven arbeitszeitlichen Regelungen seinen faktischen rechtlichen Niederschlag fand, war das der „**Flexibilisierung**“. Mit dem Versprechen von mehr Entscheidungs- und Wahlfreiheit für die einzelnen Arbeitnehmer/innen und unter Verweis auf die notwendige Absicherung der internationalen Konkurrenzfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Österreich waren damit eine Ausweitung der wirtschaftlichen Spielräume für die Unternehmen und letztlich eine Senkung bzw. Stabilisierung von Personalkosten intendiert. Eine Folgewirkung der Erweiterung von betrieblichen Spielräumen ist die zunehmende Ausdifferenzierung der Belegschaften. Zum klassischen Normalarbeitsverhältnis haben sich eine **Vielzahl von unterschiedlichen Dienstverhältnissen** zwischen Abhängigkeit und (Schein-) Selbstständigkeit gesellt, die die Anteile der klassischen Kernbelegschaften im Betrieb zunehmend zu Lasten der neuen Randbereiche verschieben. Auch diese Entwicklungen können als stetiger Trend identifiziert werden, wenngleich der Begriff der „Flexibilisierung“ angesichts der von den Arbeitnehmer/innen zunehmend verspürten nachteiligen Auswirkungen inzwischen einiges an Strahlkraft verloren haben dürfte: Im aktuellen Wahlkampf zur Nationalratswahl 2013 verwendet die „Wirtschaftspartei“ ÖVP dafür ersatzweise den offensichtlich weniger negativ konnotierten Slogan der „Entfesselung der Wirtschaft“.

Die letzte Dekade war überdies noch von einer **globalen Finanz- und Wirtschaftskrise** geprägt, die Tendenzen zu einer stärkeren staatlichen Regulierung – etwa des Finanzmarktes – und zu einer Beschränkung des ungehemmten Wirkens der Marktkräfte wieder Auftrieb gegeben haben.

Die beobachtete „Dialektik des Fortschritts“, die gleichzeitig zum Mainstream **widerständische Gegenströmungen** provoziert, hat insofern Auswirkungen auf das System der betrieblichen Mitbestimmung, als dieses insgesamt – über sämtliche Beschäftigtenbereiche hinweg – weiterhin auf breiten und partiell sogar wachsenden Rückhalt pochen kann und zunehmend auch wieder konfliktorientierte Formen des betrieblichen Interessenausgleichs – abseits der „Wir sitzen alle im selben Boot-Ideologie“ – Legitimität gewinnen könnte.

Mit Blick auf die Beschäftigten sind angesichts der skizzierten Entwicklungen und vor dem Hintergrund steigender Qualifikationen **zunehmende individualistische Orientierungen** und eine Aufsplitterung der Interessen ein unverkennbarer Trend, der seinen Schatten auf die betriebliche Mitbestimmung wirft.

9.1. Betriebliche Mitbestimmung in Österreich 2012 – abschließende Thesen

- Festzuhalten bleibt, dass betriebliche Mitbestimmung weiterhin zum fixen Kernstand sozialpartnerschaftlicher Interessendurchsetzung im Betrieb gehört. Zu beachten sind dabei allerdings die Kontextrahmen, in dem sich betriebliche Mitbestimmung entfaltet: Deren Ausformungen und konkrete Erschei-

nungsbilder folgen nicht einer einheitlichen Norm, für die das ArbVG ein umfangreiches Betätigungsfeld bietet, sondern hängen von den branchen- und betriebsspezifischen unterschiedlichen Voraussetzungen und Erfordernissen ab. Ein maßgeblicher diskriminierender Faktor ist etwa die Betriebsgröße, die zugleich einen Maßstab für die personelle und materielle Ausstattung der Körperschaften abgibt. Damit zusammenhängend ist Mitbestimmung davon bestimmt, ob sich deren Akteure/innen – als Freigestellte –ausschließlich dieser Aufgabe widmen, oder ob sie sich primär mit ihrer Berufsrolle identifizieren. Die Rollenselbstbilder der betrieblichen Interessenvertreter/innen prägen wiederum die im jeweiligen Umfeld vorherrschende Mitbestimmungskultur. Die jeweiligen qualifikatorischen Voraussetzungen der Belegschaft mit unterschiedlich stark ausgeprägten eigenen Handlungsoptionen legen wiederum fest, ob der Fokus betriebsrätlicher Tätigkeit sich primär auf den Schutz der Schwachen und auf materielle Aspekte einengt oder andere Aspekte in den Vordergrund rückt.

- ▶ „Die Mitbestimmung funktioniert dann, wenn es der Firma gut geht.“ Dieses Zitat aus einer Fokusgruppe unter BR/PV im Vorfeld der Studie verweist auf einen zentralen Aspekt, der die Praxis betrieblicher Mitbestimmung determiniert: Angelpunkt für den Stil der Interessendurchsetzung auf betrieblicher Ebene und auch für den seitens der Beschäftigten wahrgenommenen Erfolg ist die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und dessen Zukunftsperspektive. Dahinter steht letztlich die Frage nach der „gerechten Verteilung“ der gemeinsam erarbeiteten Güter, die in Phasen der Verknappung von den Unternehmen oftmals nur mit erheblichem Widerstand und mit Androhung oder Einschlagen des Rechtsweges unter Verweis auf rechtliche Ansprüche im Sinne der Beschäftigten beantwortet wird.
- ▶ Daraus abgeleitet, kann die von den Beschäftigten durchgängig als hoch wahrgenommene Interessenidentität zwischen den Geschäftsführungen und ihren Mitarbeiter/-innen und die starke Präferenz für kooperative Formen der Interessendurchsetzung auch als Reflex auf mehr oder weniger stabile und sichere wirtschaftliche Verhältnisse in den heimischen Betrieben interpretiert werden: Man strebt nicht Harmonie an, um so leichter die gerechtfertigten Ansprüche durchzusetzen, sondern das Arbeitgeber-Arbeitnehmerverhältnis wird als harmonisch erlebt, weil die Ansprüche für den größeren Teil der Beschäftigten auch erfüllt sind oder zumindest so erscheinen. Die kollektive Vertretung der arbeitsbezogenen Angelegenheiten wird unter diesem Blickwinkel zunehmend nur mehr zur Sicherstellung des arbeitsrechtlichen Gesamtrahmens sowie als Schlichtungsinstanz im Konfliktfall als sinnvoll erachtet. Die Selbstregelungskompetenzen der Beschäftigten sind im Lichte der zunehmenden Individualisierung so stark ausgeprägt, dass ein/e BR/PV in eigener Sache nur mehr als „Notlöser“ im äußersten Konfliktfall in Anspruch genommen wird. „Wo die Firma richtig funktioniert, braucht man keinen Betriebsrat.“ Auch dieses Zitat, diesmal aus einer Fokusgruppe mit Beschäftigten, weist in diese Richtung. Zwar tendieren auch BR/PV dazu, die wirtschaftlichen Voraussetzungen und deren „Sachzwänge“ als Handlungsrahmen anzuerkennen, aber sie sind grundsätzlich weniger als die von ihnen Vertretenen von der Interessen-

gleichheit der Geschäftsführungen und Arbeitnehmer/innen überzeugt und scheuen notfalls auch nicht den Weg des Konflikts, wenn die Firma eben nicht „richtig funktioniert“.

- ▶ Die Installierung neuer BR/PV-Körperschaften in Betrieben ohne Interessenvertretung findet – trotz auch hier unbestrittener grundsätzlicher Anerkennung der betrieblichen Mitarbeiter/innen-Mitbestimmung – nur geteilte Zustimmung: Die damit verbundene Skepsis bezieht sich auf eine mögliche Einschränkung der wirtschaftlichen **Selbstbestimmung** des Betriebes und auch der Unterbindung von eigenständigen Individualvereinbarungen der einzelnen Arbeitnehmer/innen. Auch die vielfach konstatierte Scheu von Interessenvertreter/innen vor „Kompetenzüberschreitungen“, indem man die betriebswirtschaftlichen Mitwirkungsmöglichkeiten, die das ArbVG bietet, eher vernachlässigt, liegt auf dieser Ebene.
- ▶ Systemtheoretisch betrachtet kann „Betriebliche Mitbestimmung“ als komplexes Kommunikationsnetzwerk zwischen verschiedenen Stakeholdern mit ungleich verteilten Machtressourcen interpretiert werden. Dessen Funktionalität – im Sinne der zentralen Anforderungen – ist wesentlich davon bestimmt, in welchem Ausmaß es den Interessenvertreter/innen gelingt, die aus den jeweiligen Interessenlagen entwickelten Bilder und Situationsanalysen zur Deckung zu bringen. Hier kann wiederum ein Zitat aus einer Fokusgruppe die Schnittstelle von BR/PV zu ihren Geschäftsführungen gut auf den Punkt bringen: „Mitbestimmung ist dann möglich, wenn man der Firma glaubhaft machen kann, dass auch sie einen Vorteil davon hat.“ U.a. daher rührt die Präferenz von BR/PV für Kooperation an Stelle von Konflikt.
- ▶ Auch mit der für betriebliche Interessenvertreter/innen wichtigsten Bezugsgruppe – den von ihnen vertretenen Kollegen/innen – ist die Herstellung gemeinsamer Bilder erfolgskritisch. Die Wiederwahl allein kann nicht als Bestätigung des Erfolgs erhalten. Hier sind aus der Analyse der vorliegenden Daten insbesondere folgende Defizite ersichtlich: Es gelingt zuweilen nicht ausreichend, den Beschäftigten eine klare Vorstellung von der betriebsrätlichen Tätigkeit und deren gesellschaftspolitischen Implikationen zu vermitteln. Des Weiteren wären die **Feedbackstrukturen** und die **Mitbeteiligung** der Beschäftigten vielfach noch optimierbar. Zum Dritten: Die starke Fokussierung auf die Kernbelegschaften bedingt gleichzeitig eine tendenzielle Vernachlässigung von Randgruppen in der Belegschaft, ja in Summe selbst von deren weiblichen Mitgliedern, womit die Interessen wachsender Anteile von Mitarbeitern/innen offenbar nicht ausreichend repräsentiert werden. Information und die Möglichkeit des Feedbacks erweisen sich als der am stärksten wirksame Faktor im Kausalmodell für die wahrgenommene „Qualität und Effizienz von betrieblicher Mitbestimmung“.
- ▶ Was die Kommunikationsschnittstelle zur **Gewerkschaft** betrifft, wird diese von den BR/PV grundsätzlich positiv beurteilt. Bedenklich stimmt aber, dass die Organisationsquoten nicht nur bei den Beschäftigten, sondern auch v.a. bei jüngeren BR/PV sinkt, was als Indikator für sich abschwächende Bindungen zu werten ist. Hier wird es in Zukunft verstärkt darum gehen, wie die überbetrieblichen Interessenvertre-

tungen die richtige Balance zwischen unverzichtbarem kollektivem Rahmen und dem Freiraum für betriebliche Sonderregelungen austarieren können. Um weiterhin eine starke „Rückendeckung“ für die betrieblichen Interessenvertretungen zu sein, müssen sich die Gewerkschaften auch um die Stärkung ihrer Akzeptanz in der Arbeitnehmer/innenschaft bemühen, was mit einer bloßen Neurekrutierung von Mitgliedern allein nicht getan ist. Die Vorzeichen dafür stehen nicht schlecht, wenn man die Entwicklung der in den Daten widerspiegelten zukünftigen Bedeutung von Gewerkschaften als Indikator heranzieht.

- ▶ Wenn darunter nicht überhaupt die individuelle Selbstbestimmung missverstanden wird, zählen die Beschäftigten die institutionalisierte betriebliche Mitbestimmung im Wesentlichen nicht als Aufgabe, die auch von ihnen selbst ergriffen werden könnte. Die **Bereitschaft zu eigener Beteiligung**, etwa in Form einer Kandidatur – nimmt tendenziell ab, wofür mit der damit verbundenen Verantwortung und dem wachsenden Zeitdruck durchaus triftige Gründe vorgebracht werden können. Die sich verstärkende Fragmentierung der Arbeitnehmer/innenschaft, deren Erscheinungsformen im Bericht an verschiedener Stelle dokumentiert ist, macht es den einzelnen Beschäftigten auch zunehmend schwerer, gemeinsame Interessen zu identifizieren, die einen Einsatz im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung als sinnvoll erscheinen ließen. Abseits von Entgelt, Arbeitszeit und Dienstrecht tun sich aber sehr wohl neue Felder mit gemeinsamen Betroffenheiten auf, die kollektive Lösungen erfordern würden: etwa die zunehmende Arbeitsverdichtung und die damit verbundenen Beeinträchtigungen von Work Life Balance und Gesundheit. BR/PV könnten diese gemeinsamen Befindlichkeiten bündeln und sichtbar machen sowie interessierte Belegschaftsgruppen in kooperative Formen der Bearbeitung und Problemlösung einbinden – mit dem Nebeneffekt einer unmittelbaren stärkeren Mitbeteiligung und der Erweiterung des Rekrutierungspotenzials für BR/PV-Nachwuchs.
- ▶ Eine traditionell bedeutsame Schnittstelle der betrieblichen Mitbestimmung ist jene zum **politischen System**. Die Loyalität zur betrieblichen Institution BR/PV und zur überbetrieblichen Gewerkschaft wurde bis in die jüngere Zeit stark über gemeinsame politische Zugehörigkeiten gesteuert und stabilisiert. Die Datenbefunde zeigen nun, dass die parteipolitischen Bindungen der Beschäftigten weitgehend im Schwinden sind. Darauf reagieren die BR/PV insofern, als sie zunehmend auf Namens- oder Gruppenlisten kandidieren, auch wenn sie sich insgeheim weiterhin politisch eindeutig verorten. Die Ursachen für diese konstatierte „Entpolitisierung“, die weniger als Abkehr von der Politik überhaupt als vielmehr von der Parteipolitik gesehen werden muss, sind komplex und zweifellos nicht nur bei den betroffenen Individuen zu suchen, sondern etwa auch als Folge der eingeeengten Handlungsspielräumen der nationalen Politik angesichts einer international vernetzten Wirtschaft und einer zunehmend heterogenen Bevölkerung in einer stark medialisierten Öffentlichkeit. Eine „Re-Politisierung“ der Arbeitnehmer/innenschaft und der Interessenvertreter/innen, die zugleich die Funktionalität des Systems „Betriebliche Mitbestimmung“ erhöht, kann unter gegebenen Voraussetzungen nicht in einer Rückkehr zu den traditionel-

len Mustern der Parteiloyalität bestehen, sondern müsste – über Parteigrenzen hinweg – die gesellschaftlichen Strukturen und Machtbeziehungen beleuchten, die letztlich auch in der Arbeitswelt ihren positiven wie negativen Niederschlag finden und der Mitbestimmung die Richtung geben: vorrangig also Gesellschaftspolitik.

ANHANG

A. Kausalmodelle – Auflistung der Konstrukte und Variablen

Kausalmodell – Qualitäts- und Effizienzfaktoren der betrieblichen Mitbestimmung

Subindices für den Index „quantitative Merkmale der betrieblichen Mitbestimmung“

Index – Anzahl Bereiche, wo BR/PV aktiv geworden ist (f35_i)²¹

- bei - Einstellungen, Kündigungen
- bei - Lohn- und Gehaltsfragen
- bei - Überprüfung der verpflichtenden Einkommensberichte
- bei - Arbeitnehmerschutz, Sicherheit
- bei - Betriebliche Sozialleistungen
- bei - Kontrolle der Bilanzen/ Erstellung von Wirtschaftsplänen für den Betrieb
- bei - Vereinbarung von Sozialplänen
- bei - Umstrukturierungen/ Arbeitsplatzsicherung
- bei - Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen
- bei - Arbeitsbelastungen, Gesundheit
- bei - Fragen der Unternehmensführung, Unternehmensziele
- bei - Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung
- bei - Art des Arbeitsverhältnisses
- bei - betrieblicher Weiterbildung
- bei - Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz
- bei - Datenschutz, Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen

Index - Anzahl sonstige Bereiche, wo BR/PV aktiv geworden ist (f38_i)

- Information der Kolleg/innen über sie betreffende Fragen
- Verhandlungen mit Unternehmensorganen
- Organisation von betrieblichen Kampfmaßnahmen
- Organisation von kulturellen, gesellschaftlichen oder sportlichen Aktivitäten
- Unterstützungsleistungen für einzelne Beschäftigte
- Werbung von Mitgliedern für die Gewerkschaft
- Wahlwerbung, politische Aktivitäten
- Mitwirkung an gewerkschaftlichen Kollektivvertragsverhandlungen

Index - von BR/PV üblicherweise informiert (f41_i)

- über - allgemeine rechtliche Themen wie Mutterschutz, Pensionsregelungen usw.
- über - Informationen über Vergünstigungen und Angebote
- über - Stellungnahmen der Gewerkschaft
- über - Stellungnahmen der Arbeiterkammern
- über - geplante Änderungen im Betrieb
- über - Verlauf und Ergebnisse von Verhandlungen mit der Geschäftsführung
- über - Verlauf und Ergebnisse von Kollektivvertragsverhandlungen

²¹ Dieser quantitative Index wurde nach Betriebsgröße gewichtet, um den Einfluss dieses Faktors zu neutralisieren.

Index – Umfang der Meinungseinholung durch den BR/PV (f44_i)

In welchem Umfang holt Ihr BR vor wichtigen Entscheidungen die Meinung der Belegschaft ein?

*Subindices für den Index „qualitative Merkmale der betrieblichen Mitbestimmung“***Index – Erfolg des BR/der PV (f36_i)**

- bei - Einstellungen, Kündigungen
- bei - Lohn- und Gehaltsfragen
- bei - Überprüfung der verpflichtenden Einkommensberichte
- bei - Arbeitnehmerschutz, Sicherheit
- bei - Betriebliche Sozialleistungen
- bei - Kontrolle der Bilanzen/ Erstellung von Wirtschaftsplänen für den Betrieb
- bei - Vereinbarung von Sozialplänen
- bei - Umstrukturierungen/ Arbeitsplatzsicherung
- bei - Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen
- bei - Arbeitsbelastungen, Gesundheit
- bei - Fragen der Unternehmensführung, Unternehmensziele
- bei - Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung
- bei - Art des Arbeitsverhältnisses
- bei - betrieblicher Weiterbildung
- bei - Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz
- bei - Datenschutz, Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen

Index – Eigenschaftsprofil BR/PV (f46_i)

- Rechtskundigkeit, fachliche Kompetenz
- Einsatzfreude und Engagement
- Vertrauenswürdigkeit
- Management-Fähigkeiten
- soziale Gesinnung
- gute Kontakte zur Geschäftsführung
- gute Kontakte zu Gewerkschaft und Arbeiterkammer
- gute Gesprächsbasis mit den Kollegen und KollegInnen
- gutes Auftreten – Rednertalent

Index – Vertretung durch BR/PV (f52_i)

Wie gut fühlen Sie sich selbst von Ihrem BR vertreten?

*Hauptindizes für den Index „Effizienz und Qualität von betrieblicher Mitbestimmung“***Index – quantitative Merkmale der betrieblichen Mitbestimmung (I_quant)**

f35_i 'Anzahl Bereiche, wo BR aktiv geworden ist'

f38_i 'Anzahl sonstige Bereiche, wo BR aktiv geworden ist'

f41_i 'von BR üblicherweise informiert'

f44_i 'In welchem Umfang holt Ihr BR vor wichtigen Entscheidungen die Meinung der Belegschaft ein?'

Index – qualitative Merkmale der betrieblichen Mitbestimmung (I_qual)

f36_i 'Erfolg des BR'

f46_i 'Eigenschaften BR'

f52_i 'Wie gut fühlen Sie sich selbst von Ihrem BR vertreten?'

*Index „Effizienz und Qualität von betrieblicher Mitbestimmung“ – Zielvariable***Index – Effizienz und Qualität von betrieblicher Mitbestimmung' (I_mitbe)**

I_qual 'Index – qualitative Merkmale der betrieblichen Mitbestimmung'

I_quant 'Index – quantitative Merkmale der betrieblichen Mitbestimmung'

Kausalmodell – Wunsch einen Betriebsrat zu installieren

Subindices für den Index „Wunsch nach Installation eines BR/einer PV“

Index – Verbesserungen – vermuteter Mehrwert durch BR/PV (f63_i)

Gerechtigkeit der Entlohnung

Arbeitszeitregelungen

Festschreibung von Mindeststandards in Betriebsvereinbarungen

Schlichtung von Konflikten im Betrieb

gesellige Aktivitäten; Organisation von Betriebsausflügen und Feiern

Lösung von Arbeitskonflikten

Mitbestimmung über die wirtschaftlichen Pläne

Gleichbehandlung von Beschäftigtengruppen

Arbeitnehmerschutz und Unfallverhütung

Datenschutz, Schutz der Persönlichkeitssphäre

Index – Wunsch nach BR/PV (f64_i)

Wären Sie ganz grundsätzlich sehr dafür, eher dafür, eher dagegen oder sehr dagegen dass ein BR gewählt wird?

Index – Zustimmung zu Aussagen über BR/PV (f80_i)

Es ist gut, dass es Betriebsräte gibt, sonst würden viele Beschäftigte um ihre Ansprüche gebracht werden

Die Betriebsräte sollen volle Gleichberechtigung in allen wirtschaftlichen Fragen im Betrieb haben

Index „Wunsch nach Installation eines BR/einer PV“- Zielvariable

Index „Wunsch nach Installation eines BR“

f63_i: Verbesserungen – vermuteter Mehrwert durch BR/PV

f64_i: Wunsch nach BR/PV

f80_i Zustimmung zu Aussagen über BR/PV'

B. Betriebsrätetypologie

a. Indices für die Clusterbildung

Index – Verhältnis vom BR zur GF (I_vbrgf)

Interessen der Arbeitnehmer/innen und der Unternehmensleitung bei der Lösung wirtschaftlicher und sozialer Fragen

Wie beurteilen Sie das Verhältnis Ihres Betriebsrates zur Betriebsleitung?

Erschwerung der Betriebsratstätigkeit durch...mangelndes Vertrauensverhältnis zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat

Erschwerung der Betriebsratstätigkeit durch...feindliche Haltung der Geschäftsführung gegenüber dem Betriebsrat

Erschwerung der Betriebsratstätigkeit durch...fehlende Informationen seitens der Geschäftsführung

Index – Einbindung der Belegschaft (I_beleg)

Durchführung von Mitarbeiterbefragungen

Abstimmungen zu bestimmten Themen

Durchführung von Betriebsversammlungen

persönliche Gespräche

Einbindung per Intranet

Einbindung über soziale Netzwerke (Facebook etc.)

Meinungen der Belegschaft durch...Internet, E-mail, Telefon

Meinungen der Belegschaft durch...Sonstiges

Index – Anzahl Bereiche, wo BR aktiv geworden ist (I_aktiv)

bei - Einstellungen, Kündigungen

bei - Lohn- und Gehaltsfragen

bei - Überprüfung der verpflichtenden Einkommensberichte

bei - Arbeitnehmerschutz, Sicherheit

bei - Betriebliche Sozialleistungen

bei - Kontrolle der Bilanzen/ Erstellung von Wirtschaftsplänen für den Betrieb

bei - Vereinbarung von Sozialplänen

bei - Umstrukturierungen/ Arbeitsplatzsicherung

bei - Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen

bei - Arbeitsbelastungen, Gesundheit

bei - Fragen der Unternehmensführung, Unternehmensziele

bei - Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung

bei - Art des Arbeitsverhältnisses

bei - betrieblicher Weiterbildung

bei - Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz

bei - Datenschutz, Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen

bei - Rekrutierung von Interessente/innen für die Betriebsratsarbeit

bei - Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern

Index – Erfolg des BR (I_erfolg)

bei - Einstellungen, Kündigungen
bei - Lohn- und Gehaltsfragen
bei - Überprüfung der verpflichtenden Einkommensberichte
bei - Arbeitnehmerschutz, Sicherheit
bei - Betriebliche Sozialleistungen
bei - Kontrolle der Bilanzen/ Erstellung von Wirtschaftsplänen für den Betrieb
bei - Vereinbarung von Sozialplänen
bei - Umstrukturierungen/ Arbeitsplatzsicherung
bei - Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen
bei - Arbeitsbelastungen, Gesundheit
bei - Fragen der Unternehmensführung, Unternehmensziele
bei - Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung
bei - Art des Arbeitsverhältnisses
bei - betrieblicher Weiterbildung
bei - Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz
bei - Datenschutz, Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen

Index – Argumente für BR-Tätigkeit –persönlicher Nutzen (I_persn)

Zugang zu betrieblichen Informationen, Wissensvorsprung
Erwerb von beruflichen und persönlichen Kompetenzen
Vorteile für die weitere berufliche Karriere
besserer Kündigungsschutz

Index – Argumente für BR-Tätigkeit – soziales Engagement (I_persn)

Möglichkeit, die Situation für die Beschäftigten zu verbessern
akutes Problem im Betrieb zu lösen
generelle Stärkung der Mitbestimmung im Betrieb

Index – Arbeitsweisen – Einbindung externer Berater (I_extbe)

Heranziehung von Experten/-innen aus Fachgewerkschaft, ÖGB und AK
Heranziehung von sonstigen externen Berater/-innen
Einbindung in gewerkschaftliche Netzwerke
Erfahrungsaustausch, Kooperationen mit anderen Betriebsräten

Index – Arbeitsweisen – Anzahl Managementtools (I_mangt)

Aufgabenteilung mit klaren Zuständigkeiten
Teamarbeit
moderne Managementmethoden wie z.B. strategisches Marketing, Projektarbeit usw.
systematische Weiterbildung
Nutzung der Neuen Medien und Sozialen Netzwerke
Einbindung von Kolleg/-innen mit speziellem Fachwissen

Index – BR-Tätigkeit – Serviceaktivitäten (I_seror)

Information der Kolleg/innen über sie betreffende Fragen

Verhandlungen mit Unternehmensorganen

Organisierung von kulturellen, gesellschaftlichen oder sportlichen Aktivitäten

Unterstützungsleistungen für einzelne Beschäftigte

Index – BR-Tätigkeit – Interessendurchsetzung (I_einsbe)

Mitwirkung an gewerkschaftlichen Kollektivvertragsverhandlungen

Index – BR-Tätigkeit – politische Aktivität (I_polak)

Organisierung von betrieblichen Kampfmaßnahmen

Werbung von Mitgliedern für die Gewerkschaft

Wahlwerbung, politische Aktivitäten

Index – politisches Interesse (I_poli)

Kandidatur auf einer politischen Fraktionsliste oder Namens-, Gruppenliste

Argumente für BR-Kandidatur - bei der Gewerkschaftspolitik aktiv mitwirken

Mitglied einer politischen Partei

Index – künftige Rolle der Gewerkschaft (I_krgew)

Glauben Sie, dass die Gewerkschaften heute noch genauso notwendig sind wie früher?

Glauben Sie, dass die Gewerkschaften in Hinkunft grundsätzlich eine stärkere Rolle spielen sollten?

Gewerkschaftsmitglied

Index – Rekrutierungen für Betriebsratsarbeit (I_rekbr)

Aktiv geworden bei...Rekrutierung von Interessente/innen für die Betriebsratsarbeit

Mitsprache besonders wichtig bei...Rekrutierung von Interessente/innen für die Betriebsratsarbeit

b. Tabellenanhang - Clusteranalyse

Strukturdaten: Betriebsrats- und Personalvertretungsmitglieder, Unternehmen

Soziodemografische Merkmale der BR/PV-Mitglieder

Tabelle 88: Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012		BR/PV-Mitglieder				
		gesamt	C1	C2	C3	C4
GESAMT		500	125	94	142	139
GESCHLECHT						
	Männer	70	74	72	61	75
	Frauen	30	26	28	39	25
ALTER						
	bis 24 Jahre	1	1	1	1	-
	25 bis 29 Jahre	1	-	2	1	1
	30 bis 39 Jahre	12	14	12	14	9
	40 bis 49 Jahre	40	41	46	39	36
	50 Jahre oder älter	46	44	39	45	53
BILDUNGSABSCHLUSS						
	Pflichtschule	4	3	1	4	6
	Lehre/FS/HS	64	58	63	67	66
	AHS/BHS/Akademie ohne Abschluss	4	4	6	3	4
	AHS/BHS mit Matura	18	22	17	17	16
	Fachhochschule, Akademie	4	5	3	4	4
	Universität	7	8	10	6	5

Tabelle 89: Staatsbürgerschaft und Geburtsland nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

			BR/PV-Mitglieder			
2012		gesamt	C1	C2	C3	C4
GESAMT		500	125	94	142	139
STAATSBÜRGERSCHAFT						
	Österreich	99	99	98	99	100
	EU- oder EWR-Land	1	1	1	1	-
	andere Staatsbürgerschaft	-	-	1	-	-
GEBURTSLAND						
	Österreich	97	98	98	96	98

Tabelle 90: Herkunftsland der BR/PV-Mitglieder mit Migrationshintergrund („1. Generation“) nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	13	3	2	5	3
HERKUNFTSLAND					
ehemaliges Jugoslawien	8	-	-	20	-
Türkei	8	-	50	-	-
Deutschland	31	33	-	40	33
anderes Land	54	67	50	40	67

Tabelle 91: Parteipräferenzen und -mitgliedschaft nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
PRÄFERENZ FÜR POLITISCHE PARTEI					
SPÖ	35	18	31	30	58
ÖVP	11	14	5	18	7
FPÖ	3	2	3	3	3
Grüne	6	10	11	6	1
BZÖ	-	1	1	-	-
andere Partei	1	3	1	-	1
keine Partei	28	35	30	32	15
keine Angabe	15	18	18	11	15
PARTEIMITGLIEDSCHAFT	25	14	17	30	37
POLITISCHESMANDAT	12	6	6	15	17

Berufliche Merkmale der BR/PV-Mitglieder

Tabelle 92: Berufsstatus nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
BERUFSSTATUS					
Arbeiter/innen	33	30	37	28	38
Angestellte	61	69	62	62	53
öffentlich Bedienstete	6	2	1	10	9

Tabelle 93: Qualifikationsniveau der Arbeiter/innen nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder (Arbeiter/innen)			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	165	37	35	40	53
QUALIFIKATIONSNIVEAU					
Spitzenfacharbeiter/innen, Meister/innen	14	14	20	10	13
Fach-, qualifizierte Arbeiter/innen	68	62	66	75	70
angelernete Arbeiter/innen	13	14	11	13	15
Hilfsarbeiter/innen	4	11	-	3	2

Tabelle 94: Position der Angestellten und öffentlich Bediensteten nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder (Angestellte, öffentlich Bedienstete)			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	335	88	59	102	86
POSITION					
leitende Tätigkeit	29	42	24	27	22
qualifizierte Tätigkeit	58	49	63	58	64
einfache Tätigkeit	12	7	12	14	14

Tabelle 95: Beschäftigungsdauer im derzeitigen Betrieb nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
BESCHÄFTIGUNGSDAUER					
bis 2 Jahre	-	2	-	-	-
3 bis 5 Jahre	5	10	2	6	1
6 bis 10 Jahre	14	13	20	18	9
11 bis 20 Jahre	29	30	30	32	26
21 bis 30 Jahre	32	29	32	29	38
länger als 30 Jahre	19	18	16	15	27
Mittelwert	21,0	19,4	20,3	19,7	24,1

Merkmale der dienstgebenden Unternehmen

Tabelle 96: Branchenzugehörigkeit nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
BRANCHE					
Herstellung von Waren	41	37	39	37	46
Metall, Elektro, Maschinenbau, Fahrzeuge	21	19	21	18	26
Chemie, Kunststoffe, Glas, Pharma	6	7	3	5	6
Nahrungs- und Genussmittel	5	3	5	6	4
sonstige Industrie/Gewerbe	9	8	10	8	10
Energie-/Wasserversorgung, Abfallentsorgung	3	1	2	3	5
Bauwesen	7	8	7	7	5
Großhandel	4	6	5	2	3
Einzelhandel	4	6	4	4	2
Verkehr/Transport	5	2	6	6	5
Beherbergung/Gastronomie	3	5	1	4	1
Information und Kommunikation	4	3	4	5	4
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	7	8	9	6	6
öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Soz.-vers.	1	2	1	1	1
Erziehung und Unterricht	1	1	1	2	1
Gesundheits- und Sozialwesen	15	8	12	22	17
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1	1	2	-	1
sonstige Dienstleistungen	2	6	1	1	-

Tabelle 97: Unternehmensart nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
UNTERNEHMEN					
private Unternehmen	67	77	77	55	63
Wirtschaftsunt. mit öff. Eigentumsanteilen	13	3	9	19	19
aus öffentl. Verw. ausgelagerte Dienststellen	6	4	3	8	8
Nonprofit Organisationen	6	10	4	7	4
nichts davon	7	6	5	9	5

Tabelle 98: Aufsichtsrat im Unternehmen nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
AUFSICHTSRAT IM UNTERNEHMEN	53	37	49	53	71

Tabelle 99: Konzernzugehörigkeit nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
KONZERNZUGEHÖRIGKEIT	45	30	55	42	56

Tabelle 100: Konzernbetriebe: Entscheidungsfreiheit, BR/PV-Konzernvertretung, Europäischer BR und sein Nutzen, Mitbestimmungsrechte in multinationalen Konzernen nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder aus Konzernbetrieb			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	227	37	52	60	78
ENTSCHEIDUNGSFREIHEIT IN BETRIEBLICHEN ANGELEGENHEITEN					
überwiegend beim Betrieb	45	35	35	63	42
überwiegend bei anderen	47	51	58	28	51
weiß nicht	8	14	8	8	6
AUF KONZERNEBENE GREMIUM, IN DEM BR/PV DER UNTERNEHMEN ZUSAMMENARBEITEN					
ja	53	30	44	58	65
nein	41	59	52	37	29
EUROPÄISCHER BETRIEBSRAT					
ja	30	16	27	25	41
nein	66	78	69	65	59
weiß nicht	4	5	4	10	-
SINN UND NUTZEN DER EUROPÄISCHEN BETRIEBSRÄTE					
sehr sinnvoll und nützlich = 1	23	22	21	15	32
2	19	14	21	18	21
3	27	19	21	33	29
4	11	14	17	12	4
gar nicht sinnvoll und nützlich = 5	9	19	12	7	4
Mittelwert	2,58	2,94	2,75	2,73	2,19
AUSWEITUNG DER MITBESTIMMUNGSRECHT IN MULTINATIONALEN KONZERNEN					
ist notwendig	65	59	58	58	78
ist nicht notwendig	23	22	31	27	17
weiß nicht	11	19	12	15	5

Tabelle 101: Veränderung durch Mitarbeitervertretung auf Konzernebene nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder mit Konzernvertretung			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	120	11	23	35	51
MITBESTIMMUNGSMÖGLICHKEITEN					
haben sich verbessert	33	18	17	20	53
sind gleichgeblieben	56	73	61	71	39
haben sich verschlechtert	5	-	13	6	2

Tabelle 102: Anzahl der Beschäftigten im Betrieb und im gesamten Unternehmen nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IM BETRIEB					
1 bis 4	1	2	-	-	-
5 bis 19	12	20	9	11	7
20 bis 99	39	47	45	41	26
100 bis 199	18	14	27	20	14
200 bis 499	17	10	17	15	26
500 bis 1.000	7	5	1	7	14
1.001 bis 5.000	5	1	1	6	10
mehr als 5.000	1	-	-	-	2
bis 19	13	22	9	11	7
mehr als 100	48	30	46	48	66
ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IM UNTERNEHMEN INSGESAMT					
1 bis 4	-	-	-	-	-
5 bis 19	5	13	3	2	1
20 bis 99	22	34	22	22	9
100 bis 199	13	17	17	13	7
200 bis 499	15	11	14	15	17
500 bis 1.000	12	11	13	13	13
1.001 bis 5.000	16	9	11	20	22
mehr als 5.000	18	5	19	15	31
bis 19	5	13	3	2	1
mehr als 100	74	53	74	76	90

Tabelle 103: Qualifikationsniveau im Betrieb nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
QUALIFIKATIONSNIVEAU IM BETRIEB					
deutlich überdurchschnittlich = 1	17	15	21	12	20
2	38	35	36	44	35
etwa im Durchschnitt = 3	41	44	36	39	42
4	4	5	4	3	3
deutlich unterdurchschnittlich = 5	-	-	-	-	-
Mittelwert	2,31	2,39	2,24	2,34	2,28

Tabelle 104: Wirtschaftliche Lage des Dienstgebers nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
WIRTSCHAFTLICHE LAGE DES DIENSTGEBERS					
sehr gut	23	19	17	27	25
gut	40	46	45	40	31
mittelmäßig	27	20	26	27	32
schlecht	7	9	9	3	9
sehr schlecht	2	2	4	1	2
Mittelwert	2,26	2,26	2,38	2,11	2,31

Tabelle 105: Inhalte von Betriebsvereinbarungen nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
INHALTE VON BETRIEBSVEREINABRUNGEN					
Regelung der Arbeitszeit	84	72	77	88	94
Regelungen zur Arbeitserfassung	66	52	65	66	81
Ordnungsvorschriften	54	44	47	56	65
betriebliche Sozialleistungen	48	37	38	51	63
Datenschutz und Kontrolle	46	28	40	44	68
Regelungen des Urlaubsverbrauchs	40	34	24	46	48
Schichtarbeit	36	24	19	34	59
menschengerechte Arbeitsgestaltung	36	26	26	40	47
Bildungsmaßnahmen	36	20	30	42	47
Entgeltfragen, variable Gehaltsbestandteile	35	26	29	37	47
Betriebspensionen	34	23	26	40	45
Nutzung von Informationstech. außerhalb der Arbeitszeit	32	25	27	33	40
betriebliches Vorschlagswesen	24	15	14	23	41
Modelle längerfristiger Arbeitszeitumverteilung	23	13	17	24	37
Leistungsbeurteilungsmodelle	21	15	21	17	32
Beschäftigung von Leiharbeiter/innen	16	5	13	18	27
Frauenförderpläne	9	2	6	10	17
andere Fragen	4	3	4	4	6
keine solche Betriebsvereinbarungen	4	6	7	2	1

Tabelle 106: Interessenübereinstimmung zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmer/innen nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
INTERESSEN					
völlig gleich	5	6	1	8	3
in vielen Fragen gleich	52	58	44	58	47
in wenigen Fragen gleich	31	24	40	25	36
völlig verschieden	9	7	13	4	14

Betriebsräte und Personalvertretungen: Arbeitsumfeld, -bedingungen und -inhalte

Kandidieren für Betriebsrat oder Personalvertretung: pro und contra

Tabelle 107: Gründe für die Kandidatur zu BR/BV nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
FÜR KANDIDATUR SPRECHEN...					
Möglichkeit, Situation für die Beschäftigten zu verbessern	96	89	99	97	99
generelle Stärkung der Mitbestimmung im Betrieb	86	69	96	89	93
weil ich von Kolleg/innen darum ersucht wurde	83	82	86	84	81
die Chance, ein akutes Problem zu lösen	79	66	88	83	81
Zugang zu betrieblichen Informationen u. Wissensvorsprung	55	41	50	62	64
Erwerb von beruflichen und persönlichen Kompetenzen	53	36	46	63	65
aktive Mitwirkung bei der Gewerkschaftspolitik	38	16	26	46	58
Anerkennung in der Kollegenschaft	36	32	31	40	39
besserer Kündigungsschutz	24	18	29	30	19
weil ich von der Geschäftsführung darum ersucht wurde	11	11	11	15	6
Vorteile für die weitere berufliche Karriere	10	7	7	16	9
weil es niemand machen wollte, der Betrieb braucht BR/PV	2	2	7	-	1

Tabelle 108: Kandidatur zu BR/BV von Frauen und Personen mit Migrationshintergrund nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
ES IST FÜR FRAUEN SCHWIERIGER FÜR BR/PV ZU KANDIDIEREN					
ja	19	16	18	20	22
nein	80	84	81	80	76
ES IST FÜR BESCHÄFTIGTE MIT MIGRATIONSHINTERGRUND SCHWIERIGER FÜR BR/PV ZU KANDIDIEREN					
ja	40	40	43	42	36
nein	55	54	51	53	62

Tabelle 109: Zukunftspläne der BR/PV-Mitglieder nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
ZUKUNFTSPLÄNE					
weiterhin BR/PV-Tätigkeit	36	20	41	34	49
berufliche Laufbahn	11	16	15	10	4
BR/PV-Tätigkeit und berufliche Laufbahn	41	50	41	40	35
nichts davon	9	10	2	13	10

Die Betriebsrats- und Personalvertretungsmitglieder: Profil der Personen

Tabelle 110: Betriebsrat oder Personalvertretung nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
ART DER VERTRETUNG					
Betriebsrat	97	98	99	96	97
Personalvertretung	3	2	1	4	3

Tabelle 111: Arbeiter-, Angestellten, gemeinsame BR nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	487	122	93	137	135
VERTRETENE GRUPPEN					
Arbeiter-BR	30	25	30	28	36
Angestellten-BR	43	45	48	42	38
gemeinsame BR	27	30	22	30	26

Tabelle 112: Funktion im BR nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	487	122	93	137	135
FUNKTION IM BR					
Vorsitzende/r	47	48	49	46	46
einfaches Mitglied	53	52	51	54	54

Tabelle 113: Kandidat/in einer Fraktions- oder Namens-/Gruppenliste nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
ART DER LISTE					
Fraktionsliste	23	6	13	30	40
Namens-/Gruppenliste	72	89	81	67	57

Tabelle 114: Zugehörigkeit zur Mehrheitsliste nach BR/PV-Clustern, BR/PV mit mind. zwei Listen
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	Mitglieder von BR/PV mit mind. 2 Listen			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	157	29	27	45	56
ZUGEHÖRIGKEIT ZUR MEHRHEITSLISTE					
ja	78	72	81	69	88
nein	17	24	15	22	11

Tabelle 115: Funktionen der BR/PV-Mitglieder nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
FUNKTIONEN					
Vorsitzende/r oder Mitglied in Zentralbetriebsrat	19	15	15	20	24
Mitglied in einem Europäischen Betriebsrat	1	1	-	-	4
Mitglied im Aufsichtsrat einer Konzernvertretung	7	7	5	6	9
Funktionär/in in der Gewerkschaft	11	2	14	7	22
nichts davon	67	76	69	70	55

Tabelle 116: Dauer der BR/PV-Tätigkeit nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
DAUER DER BR/PV-TÄTIGKEIT					
1. Periode	23	32	18	27	13
2. Periode	27	30	24	26	27
3. Periode	23	18	32	25	19
4. Periode	14	11	18	11	15
5. Periode	10	6	6	8	18
6. Periode	4	2	1	3	8

Tabelle 117: Freistellung der BR/PV-Mitglieder nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
FREISTELLUNG					
ganz	7	2	3	5	14
teilweise	14	7	14	16	19
nicht	79	90	83	78	66

Tabelle 118: BR/PV-Arbeit in Arbeits- und Freizeit nach BR/PV-Clustern – nicht freigestellte BR/PV-Mitglieder
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	nicht freigestellte BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	393	112	78	111	92
BR/PV-ARBEIT					
zur Gänze in der Arbeitszeit	33	43	29	32	24
teils in der Arbeitszeit, teils in der Freizeit	59	44	65	59	71
zur Gänze in der Freizeit	8	13	4	8	5

Tabelle 119: Nutzung der Bildungsfreistellung nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
BILDUNGSFREISTELLUNG					
häufig genutzt	26	6	27	19	52
manchmal genutzt	43	35	45	54	36
noch nie genutzt	31	58	29	27	12

Tabelle 120: Belastung durch BR/PV-Arbeit nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
BELASTUNG DURCH BR/PV-ARBEIT					
sehr belastet = 1	4	5	2	4	6
2	16	11	20	10	24
3	38	36	34	41	40
4	23	22	31	24	17
überhaupt nicht belastet = 5	18	26	13	20	14
Mittelwert	3,35	3,54	3,32	3,47	3,09

Die Betriebsräte und Personalvertretungen: Strukturmerkmale der Gremien

Tabelle 121: Anzahl der in den BR/PV vertretenen Listen nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
ANZAHL DER LISTEN					
nur eine Liste	69	77	71	68	60
zwei Listen	22	19	18	21	29
mehr als zwei Listen	7	3	9	7	11

Tabelle 122: Anzahl der BR/PV-Mitglieder pro Gremium nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
ANZAHL DER MITGLIEDER					
1 bis 2	8	17	4	7	4
3	18	28	17	18	10
4	22	23	39	20	10
5	20	18	17	20	24
6	11	6	12	11	13
7 bis 9	9	5	5	10	16
10 oder mehr	12	3	5	13	24
Mittelwert	5,9	4,2	5,6	6,3	7,2

Tabelle 123: Ganz/teilweise freigestellte BR/PV-Mitglieder nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
GANZ/TEILWEISE FREIGESTELLT					
niemand	61	85	71	57	37
ein Mitglied	24	10	18	25	40
zwei Mitglieder	6	2	2	4	13
drei Mitglieder	3	1	1	5	5
vier Mitglieder	3	1	5	4	2
mehr als vier Mitglieder	2	2	1	3	3

Tabelle 124: Zentralbetriebsrat im Unternehmen nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

		BR/PV-Mitglieder			
	gesamt	C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
ZENTRALBETRIEBSRAT	42	21	33	52	56

Tabelle 125: Ressourcen der BR/PV nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012		gesamt	BR/PV-Mitglieder			
			C1	C2	C3	C4
GESAMT		500	125	94	142	139
INFRASTRUKTUR						
	ausreichend	78	76	67	86	78
	etwas zu wenig	16	14	22	11	19
	viel zu wenig	5	8	10	2	3
ZEITLICHE RESSOURCEN						
	ausreichend	67	66	55	75	67
	etwas zu wenig	22	22	26	15	25
	viel zu wenig	11	12	19	8	8
FINANZIELLE RESSOURCEN						
	ausreichend	71	66	63	77	76
	etwas zu wenig	15	15	21	11	14
	viel zu wenig	10	17	13	7	6

Tabelle 126: Art der Entscheidungsfindung in BR/PV nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012		gesamt	BR/PV-Mitglieder			
			C1	C2	C3	C4
GESAMT		500	125	94	142	139
ART DER ENTSCHEIDUNGSFINDUNG						
	Diskussionsprozess im Gremium	70	66	64	73	75
	Vorsitzende/r entscheidet ohne vorherige Diskussion	3	5	3	3	1
	sowohl als auch	27	28	33	25	23

Arbeitsmethoden und -inhalte

Tabelle 127: Arbeitsmethoden und Vernetzung nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
ARBEITSMETHODEN UND VERNETZUNG					
Teamarbeit	91	81	91	96	94
Heranziehung von Expert/innen aus Gewerkschaft, AK...	89	68	94	96	97
Aufgabenteilung mit klaren Zuständigkeiten	79	62	74	90	86
Erfahrungsaustausch, Kooperationen mit anderen BR/PV	77	45	77	92	92
Einbindung in gewerkschaftliche Netzwerke	76	35	77	94	93
Einbindung von Kolleg/innen mit speziellem Fachwissen	75	53	68	90	84
systematische Weiterbildung	72	42	65	85	90
Nutzung von Neuen Medien und Sozialen Netzwerke	62	42	54	75	73
Heranziehung von sonstigen externen Berater/innen	58	38	47	71	69
Einsatz von modernen Managementmethoden	26	10	15	26	46

Tabelle 128: Inhalte der BR/PV-Aktivitäten nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
INHALTE DER BR/PV-AKTIVITÄTEN					
Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz	67	50	72	64	80
Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern	64	26	89	54	91
Einstellungen/Kündigungen	63	43	74	57	78
Arbeitsbelastungen/Gesundheit	62	43	62	61	81
Lohn-/Gehaltsfragen	60	46	71	50	74
Arbeitnehmerschutz, Sicherheit	56	40	54	52	77
Arbeitszeit-/Urlaubsregelungen	56	46	57	44	76
betriebliche Sozialleistungen	54	42	55	49	70
betriebliche Weiterbildung	50	30	52	51	66
Rekrutierung für BR/PV	49	26	63	38	71
Umstrukturierungen/Arbeitsplatzsicherung	46	34	40	43	64
Fragen der Unternehmensführung	40	30	46	35	50
Datenschutz, Kontrollmaßnahmen	36	19	41	26	57
Art des Arbeitsverhältnisses	33	16	39	23	56
Vereinbarung von Sozialplänen	29	19	21	27	44
Gleichbehandlung/Antidiskriminierung	28	15	22	30	43
Überprüfung der Einkommensberichte	25	15	22	14	46
Bilanz-Kontrolle/Wirtschaftsplanerstellung	23	14	19	18	37

Tabelle 129: Erfolg der BR/PV-Aktivitäten nach BR/PV-Clustern
(Mittelwerte: 1=sehr erfolgreich, 5=völlig erfolglos)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a
ERFOLGE BEI BR/PV-AKTIVITÄTEN					
Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz	2,16	2,37	2,42	1,98	2,05
Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern	2,65	3,00	3,13	2,53	2,32
Einstellungen/Kündigungen	2,30	2,25	2,74	2,01	2,27
Arbeitsbelastungen/Gesundheit	2,36	2,42	2,70	2,23	2,27
Lohn-/Gehaltsfragen	2,41	2,38	2,83	2,24	2,29
Arbeitnehmerschutz, Sicherheit	1,91	2,12	2,16	1,77	1,79
Arbeitszeit-/Urlaubsregelungen	2,07	2,20	2,24	2,00	1,95
betriebliche Sozialleistungen	2,20	2,28	2,46	2,19	2,02
betriebliche Weiterbildung	2,12	2,24	2,44	1,90	2,09
Rekrutierung für BR/PV	2,40	2,42	2,76	2,11	2,35
Umstrukturierungen/Arbeitsplatzsicherung	2,35	2,33	2,80	2,29	2,20
Fragen der Unternehmensführung	2,69	2,65	3,10	2,54	2,56
Datenschutz, Kontrollmaßnahmen	2,04	2,17	2,38	1,89	1,91
Art des Arbeitsverhältnisses	2,16	1,95	2,65	1,97	2,06
Vereinbarung von Sozialplänen	2,07	2,09	2,47	1,92	2,03
Gleichbehandlung/Antidiskriminierung	2,04	2,17	2,26	1,98	1,97
Überprüfung der Einkommensberichte	2,21	2,39	2,48	1,89	2,17
Bilanz-Kontrolle/Wirtschaftsplanerstellung	2,21	2,28	2,81	2,14	2,04
a = bezogen auf die im jeweiligen Arbeitsfeld Aktiven					

Tabelle 130: Besonders wichtige BR/PV-Aktivitäten nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
STELLENWERT DER BR/PV-AKTIVITÄTEN					
Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz	97	94	99	97	99
Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern	74	45	88	75	91
Einstellungen/Kündigungen	94	90	95	96	96
Arbeitsbelastungen/Gesundheit	95	92	97	94	99
Lohn-/Gehaltsfragen	86	77	88	86	94
Arbeitnehmerschutz, Sicherheit	96	94	95	96	99
Arbeitszeit-/Urlaubsregelungen	91	83	95	89	96
betriebliche Sozialleistungen	92	90	89	92	95
betriebliche Weiterbildung	81	73	81	85	84
Rekrutierung für BR/PV	79	60	86	77	94
Umstrukturierungen/Arbeitsplatzsicherung	91	84	89	95	96
Fragen der Unternehmensführung	70	59	66	76	78
Datenschutz, Kontrollmaßnahmen	78	68	72	80	89
Art des Arbeitsverhältnisses	75	61	72	79	86
Vereinbarung von Sozialplänen	88	80	87	90	93
Gleichbehandlung/Antidiskriminierung	89	85	87	91	91
Überprüfung der Einkommensberichte	60	42	59	59	78
Bilanz-Kontrolle/Wirtschaftsplanerstellung	55	42	47	57	71

Tabelle 131: Art der Tätigkeiten von BR/PV nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
ART DER BR/PV-AKTIVITÄTEN					
Information der Kolleg/innen über sie betreffende Fragen	91	77	90	99	96
Organisieren von kulturellen, gesellschaftl., sportl. Akt.	84	62	80	93	97
Unterstützungsleistungen für einzelne Beschäftigte	79	58	78	87	89
Verhandlungen mit Unternehmensorganen	77	56	78	81	90
Werbung von Mitgliedern für die Gewerkschaft	73	28	95	77	96
Mitwirkung an Kollektivvertragsverhandlungen	46	13	23	50	88
Organisierung von betrieblichen Kampfmaßnahmen	36	10	14	25	87
Wahlwerbung, politische Aktivitäten	23	2	6	24	53

Tabelle 132: Beschäftigtengruppen im Betrieb nach BR/PV-Cluster

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
BESCHÄFTIGTENGROUPE IM BETRIEB					
Beschäftigte auf Abruf / mit unregelmäßigen Arbeitszeiten	16	10	21	15	19
überlassene Arbeitnehmer/innen, Leih- u. Zeitarbeiter/innen	46	36	48	46	55
freie Dienstvertragsnehmer/innen	22	16	27	18	27
befristet Beschäftigte	39	30	37	42	46
Praktikanten/innen	65	43	70	69	78
Beschäftigte mit Migrationshintergrund	60	50	71	57	65
Teilzeitbeschäftigte	87	84	88	86	89
geringfügig Beschäftigte	42	42	45	39	44
weibliche Beschäftigte	98	97	98	98	98
Telearbeiter/innen	19	16	14	17	26
begünstigte Beschäftigte mit Behinderung	64	42	57	68	83

Tabelle 133: Schwierig zu vertretende Beschäftigtengruppen nach BR/PV-Cluster

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl der BR/PV-Mitglieder, die diese Beschäftigtengruppe im Betrieb haben)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	_a	_a	_a	_a	_a
SCHWIERIG ZU VERTRETENE BESCHÄFTIGTENGROUPE IM BETRIEB					
Beschäftigte auf Abruf / mit unregelmäßigen Arbeitszeiten	30	25	40	18	33
überlassene Arbeitnehmer/innen, Leih- u. Zeitarbeiter/innen	29	16	29	24	41
freie Dienstvertragsnehmer/innen	28	10	36	20	37
befristet Beschäftigte	17	13	23	10	23
Praktikanten/innen	16	20	20	10	17
Beschäftigte mit Migrationshintergrund	16	11	15	17	18
Teilzeitbeschäftigte	15	10	18	13	20
geringfügig Beschäftigte	15	17	17	11	16
weibliche Beschäftigte	11	10	9	11	13
Telearbeiter/innen	10	5	8	13	11
begünstigte Beschäftigte mit Behinderung	8	6	11	5	10

a = bezogen auf BR/PV-Mitglieder, die diese Beschäftigtengruppe im Betrieb haben

Tabelle 134: Gewünschte Mitbestimmungsrechte bei personellen Fragen nach BR/PV-Cluster
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
GEWÜNSCHT BEIT PERSONELLEN FRAGEN...					
Informationsrecht	9	12	9	8	6
Mitberatungsrecht	44	61	45	42	32
Vetorecht	44	25	44	46	60

Tabelle 135: Gewünschte Mitbestimmungsrechte bei sozialen Fragen nach BR/PV-Cluster
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
GEWÜNSCHT BEIT SOZIALEN FRAGEN...					
Informationsrecht	12	12	16	11	9
Mitberatungsrecht	59	69	55	62	50
Vetorecht	26	15	27	25	37

Tabelle 136: Gewünschte Mitbestimmungsrechte bei wirtschaftlichen Fragen nach BR/PV-Cluster
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
GEWÜNSCHT BEIT WIRTSCHAFTLICHEN FRAGEN...					
Informationsrecht	33	41	35	35	23
Mitberatungsrecht	51	44	50	54	54
Vetorecht	11	6	10	6	20

Tabelle 137: Gewünschte Mitbestimmungsrechte bei Arbeitszeitgestaltung nach BR/PV-Cluster
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
GEWÜNSCHT BEIT ARBEITSZEITGESTALTUNG...					
Informationsrecht	6	9	6	5	5
Mitberatungsrecht	58	66	62	61	45
Vetorecht	33	20	30	32	48

Tabelle 138: Mitbestimmungsmöglichkeiten gemäß Arbeitsverfassungsgesetz nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
MITBESTIMMUNGSMÖGLICHKEITEN NACH ARBEITSVERFASSUNGSGESETZ SIND...					
mehr als ausreichend	3	3	1	3	3
ausreichend	65	61	66	76	58
eher zu gering	25	22	27	15	35
viel zu gering	3	3	5	2	1

Tabelle 139: Brisante Maßnahmen der Personalpolitik und deren Einführung mit oder ohne Zustimmung der BR/PV nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl bzw. BR/PV-Mitglieder, in deren Betrieben die Maßnahmen eingeführt wurden)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a	- ^a
FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE					
vorhanden	68	63	70	68	71
eingeführt mit...					
mit Zustimmung von BR/PV	79	72	73	78	90
ohne Zustimmung von BR/PV	14	16	24	10	8
keine Angabe	7	11	3	11	2
KONTROLL-/ÜBERWACHUNGSSYSTEM					
vorhanden	48	38	51	47	57
eingeführt mit...					
mit Zustimmung von BR/PV	68	63	60	72	73
ohne Zustimmung von BR/PV	23	21	31	22	19
keine Angabe	9	17	8	6	8
PERSONALFRAGEBÖGEN					
vorhanden	40	27	47	40	47
eingeführt mit...					
mit Zustimmung von BR/PV	59	47	50	65	65
ohne Zustimmung von BR/PV	21	26	25	16	20
keine Angabe	20	26	25	19	15
LEISTUNGSLOHNSYSTEM					
vorhanden	25	22	24	28	24
eingeführt mit...					
mit Zustimmung von BR/PV	69	37	70	73	91
ohne Zustimmung von BR/PV	23	48	26	18	6
keine Angabe	8	15	4	10	3

a = bezogen auf Gesamtzahl (vorhanden) und auf BR/PV-Mitglieder, in deren Betrieben die Maßnahmen eingeführt wurden (mit/ohne Zustimmung des BR/PV)

Tabelle 140: Erschwernisse für die BR/PV-Tätigkeit nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
	_a	_a	_a	_a	_a
GESAMT					
FEHLENDE INFORMATION SEITENS DER GESCHÄFTSFÜHRUNGEN (GF)					
große Erschwernis	20	17	31	8	27
gewisse Erschwernis	28	26	32	30	26
geringe Erschwernis	23	20	19	24	27
keine Erschwernis	29	36	18	37	21
MANGELNDES VERTRAUENSVERHÄLTNIS ZW. GF UND BR/PV					
große Erschwernis	14	12	26	5	17
gewisse Erschwernis	20	14	24	19	25
geringe Erschwernis	21	18	18	22	26
keine Erschwernis	43	54	31	54	32
FEINDLICHE HALTUNG DER GF GEGENÜBER BR/PV					
große Erschwernis	11	10	17	4	16
gewisse Erschwernis	16	10	23	11	21
geringe Erschwernis	19	14	19	22	22
keine Erschwernis	53	65	40	63	41
PSYCHISCHE BELASTUNGEN					
große Erschwernis	10	5	16	6	14
gewisse Erschwernis	20	21	18	17	24
geringe Erschwernis	23	18	23	23	27
keine Erschwernis	47	55	41	54	35
FEHLENDER RÜCKHALT IN DER BELEGSCHAFT					
große Erschwernis	9	8	17	6	9
gewisse Erschwernis	23	14	23	26	26
geringe Erschwernis	20	14	18	24	22
keine Erschwernis	48	62	41	44	43
DIVERGIERENDE INTERESSEN IN DER BELEGSCHAFT					
große Erschwernis	9	6	11	7	12
gewisse Erschwernis	25	23	32	20	27
geringe Erschwernis	26	24	28	25	27
keine Erschwernis	38	45	24	46	32
RASCH WECHSELNDE GESCHÄFTSFÜHRUNGEN					
große Erschwernis	8	4	7	6	14
gewisse Erschwernis	9	4	12	7	12
geringe Erschwernis	13	10	11	9	20
keine Erschwernis	70	81	69	77	53
INTERNATIONALISIERUNG/GLOBALISIERUNG DES UNTERNEHMENS					
große Erschwernis	8	4	7	5	16
gewisse Erschwernis	12	10	19	8	14
geringe Erschwernis	13	12	12	14	15
keine Erschwernis	62	69	60	70	49

2012		BR/PV-Mitglieder				
	gesamt	C1	C2	C3	C4	
UMFANG UND KOMPLEXITÄT DER AUFGABEN						
	große Erschwernis	7	4	7	5	10
	gewisse Erschwernis	25	15	31	20	36
	geringe Erschwernis	27	26	30	26	27
	keine Erschwernis	40	53	31	49	27
VIELZAHL VON KOLLEKTIVVERTRÄGEN... IM BETRIEB						
	große Erschwernis	7	2	11	5	11
	gewisse Erschwernis	13	11	18	10	14
	geringe Erschwernis	20	16	19	20	25
	keine Erschwernis	59	70	50	65	50
ERREICHBARKEIT/KONTAKTAUFNAHME MIT KOLLEG/INNEN						
	große Erschwernis	6	6	7	5	6
	gewisse Erschwernis	11	8	16	8	15
	geringe Erschwernis	15	14	13	15	18
	keine Erschwernis	67	70	64	72	61
MEINUNGSUNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEN BR/PV-LISTEN						
	große Erschwernis	6	10	-	7	5
	gewisse Erschwernis	15	14	7	13	21
	geringe Erschwernis	32	14	41	27	41
	keine Erschwernis	45	55	52	51	32
MANGELNDE UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE GEWERKSCHAFT						
	große Erschwernis	5	4	7	4	4
	gewisse Erschwernis	9	9	9	8	10
	geringe Erschwernis	14	11	14	15	17
	keine Erschwernis	71	74	69	73	69
MEINUNGSUNTERSCHIEDE IN DER BETRIEBSKÖRPERSCHAFT						
	große Erschwernis	4	3	10	3	2
	gewisse Erschwernis	15	12	12	14	22
	geringe Erschwernis	28	23	30	26	32
	keine Erschwernis	52	61	48	56	45

Tabelle 141: Wünsche für zukünftige BR/PV-Arbeit nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
WÜNSCHE FÜR DIE ZUKUNFT					
Forcierung der Teamarbeit	67	62	68	62	76
bessere Vereinbarkeit v. BR/PV-Arbeit, Erwerbsarbeit u. Familie	67	55	71	64	78
verbesserte Imagearbeit seitens Gewerkschaft und AK	65	56	70	65	70
mehr Interesse für eine BR/PV-Tätigkeit von unterrepräsentierten Gruppen	62	52	65	58	73
mehr Schutz vor Verlust des Arbeitsplatzes nach Mandatsende	58	54	55	51	72
Herausnehmen partei-/fraktionspolitischer Interessen aus BR/PV	57	57	48	61	58
stärkere Inanspruchnahme von Teilfreistellungen	55	38	64	54	68
Stärkung der demokratischen Entscheidungsfindung in BR/PV	47	44	46	43	54
Reduktion der Freistellungsgrenzen	35	30	39	29	44
Einführung einer Frauenquote	27	22	28	23	33

Kontakte, Kommunikation und Beziehungen

Tabelle 142: Formen der Informationsweitergabe nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
FORMEN DER INFORMATIONSWEITERGABE					
persönliche Gespräche	98	94	98	99	99
Betriebsversammlungen	82	68	72	89	96
Abstimmungen zu bestimmten Themen	69	58	64	70	82
Mitarbeiterbefragungen	67	54	57	71	81
über Intranet	32	18	22	32	51
über soziale Netzwerke	15	14	9	12	23
über Internet/E-Mails	3	-	7	1	4

Tabelle 143: Betriebsversammlungen: Häufigkeit, Zeitpunkt und Teilnahme nach BR/PV-Clustern, BR/PV-Mitglieder mit Betriebsversammlungen

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	BR/PV-Mitglieder mit Betriebsversammlungen				
	gesamt	C1	C2	C3	C4
GESAMT	412	85	68	126	133
BETRIEBSVERSAMMLUNGEN					
alle paar Jahre	9	9	13	9	6
einmal im Jahr	48	54	40	53	43
zweimal im Jahr	29	16	38	24	36
öfter als zweimal im Jahr	14	18	9	12	15
BETRIEBSVERSAMMLUNGEN IN ARBEITSZEIT					
ja	74	69	72	75	76
nein	17	22	16	18	13
teilweise/unterschiedlich	9	8	10	7	11
TEILNAHME AN BETRIEBSVERSAMMLUNGEN					
höchstens ein Viertel der Kolleg/innen	16	5	19	20	17
höchstens die Hälfte der Kolleg/innen	26	27	28	21	28
höchstens drei Viertel der Kolleg/innen	27	31	24	32	23
nahezu alle Kolleg/innen	31	38	29	26	32

Tabelle 144: Verhältnis BR/PV – Betriebsleitung nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	BR/PV-Mitglieder				
	gesamt	C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
VERHÄLTNIS BR/PV – GESCHÄFTSLEITUNG					
sehr vertrauensvoll = 1	28	33	14	40	21
3	38	36	35	39	40
3	23	25	32	18	21
4	8	2	13	4	14
sehr konfliktträchtig = 5	3	3	5	-	5
Mittelwert	2,20	2,05	2,60	1,85	2,42

Die Rolle der Gewerkschaften

Tabelle 145: Mitgliedschaft bei Gewerkschaft nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
MITGLIEDSCHAFT BEI GEWERKSCHAFT					
ja	89	72	99	89	99
nein	10	28	1	11	1

Tabelle 146: Mitgliedschaft bei Teilgewerkschaften nach BR/PV-Clustern, Gewerkschaftsmitglieder

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	447	90	93	127	137
MITGLIEDSCHAFT BEI TEILGEWERKSCHAFT					
GPA-djp – Privatangestellte, Druck, Journalismus, Papier	44	48	53	45	35
GÖD – öffentlicher Dienst	8	4	5	13	8
GDG-KMSfB – Gem.bedien., Kunst/Medien/ Sport/ fr. Berufe	3	2	-	4	4
vida – Eisenbahn, Hotel, Gastgewerbe, persönliche Dienste	10	12	8	9	11
GBH – Bau, Holz	9	11	10	9	7
GPF – Post- und Fernmeldebedienstete	2	-	-	2	3
Produktionsgewerkschaft	19	19	18	13	25

Tabelle 147: Gewerkschaftsmitglieder unter den Kolleg/innen nach BR/PV-Clustern

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
GEWERKSCHAFTSMITGLIEDER UNTER DEN KOLLEG/INNEN					
gar niemand	1	2	1	1	-
bis 10 %	20	31	29	16	9
11 bis 25 %	22	24	24	24	17
26 bis 50 %	14	11	17	11	19
51 bis 75 %	11	8	7	15	12
mehr als 75 %	20	8	13	23	32
alle	8	7	6	8	10

Tabelle 148: Notwendigkeit und zukünftige Rolle von Gewerkschaften nach BR/PV-Clustern
(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	500	125	94	142	139
GEWERKSCHAFTEN SIND SO NOTWENDIG WIE FRÜHER					
ja	78	58	88	72	94
teilweise	19	36	12	22	6
nein	2	5	-	4	-
GEWERKSCHAFTEN SOLLEN IN ZUKUNFT STÄRKERE ROLLE SPIELEN					
ja	83	71	96	70	99
nein	14	22	4	26	1

Tabelle 149: Zukünftige Einflussbereiche der Gewerkschaften nach BR/PV-Clustern, BR/PV-Mitglieder, die eine stärkere Rolle der Gewerkschaften befürworten

(in Prozent, bezogen auf Gesamtzahl)

2012	gesamt	BR/PV-Mitglieder			
		C1	C2	C3	C4
GESAMT	415	89	90	99	137
GEWERKSCHAFTEN SOLLEN IN ZUKUNFT STÄRKERE ROLLE SPIELEN BEI...					
der betrieblichen Mitbestimmung	57	53	53	56	64
der Gestaltung des Gesellschaft allgemein	69	66	69	68	71

C. Fragebogen

a. Unselbstständig Beschäftigte

Untersuchungs-Nr.	2	1	9	1	7	0	4	6	B
Listen Nr.									
Laufende Nr.									
Interviewer-Nr.									

BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG IN ÖSTERREICH

FRAGEBOGEN: BESCHÄFTIGTE

KEINE ZUFALLSAUSWAHL,
NUR PERSONEN ZWISCHEN 18 UND 65 JAHREN AUF DER ADRESSENLISTE BEFRAGEN!

Guten Tag, mein Name ist... vom Institut für empirische Sozialforschung (IFES). Wir führen derzeit im Auftrag der Arbeiterkammer eine Umfrage zu Themen im Zusammenhang mit Arbeit und Beruf durch. Wir möchten auch Sie bitten, uns einige Fragen zu beantworten. Sie sind für diese Befragung unter den Mitgliedern der Arbeiterkammer zufällig ausgewählt worden. Ihre Antworten werden niemals einzeln, sondern nur gemeinsam mit anderen ausgewertet. Ihr Name und Ihre Adresse werden an niemanden weitergegeben; das Interview bleibt also völlig anonym, wie es auch dem Datenschutz entspricht.

(INT: In der Befragung immer gendergerechte Funktionsbezeichnungen verwenden: Betriebsrat/ Betriebsrätin usw.)

SELEKTIONSFRAGEN

1. Würden Sie mir bitte sagen wie alt Sie sind?

--	--

Jahre

Zielperson ist jünger als 18 oder älter als 65 Jahre? **KEIN INTERVIEW**

2. Sind Sie derzeit berufstätig?

ja	1	
nein	2	*KEIN INTERVIEW

3. Sind Sie derzeit in einem unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis als ...?

(INT: Wenn Befragter mehrere Beschäftigungsverhältnisse hat, soll er sich bei allen nachfolgenden Fragen auf das hauptsächliche unselbstständige Beschäftigungsverhältnis beziehen.)

Arbeiter/-in	1	
Angestellte/r	2	
Beamter/Vertragsbedienstete/r in einem ausgegliederten		
öffentl. Betrieb/Dienststelle	3	
nichts davon, sonstiges	4	*KEIN INTERVIEW

BERUFLICHE UND BETRIEBLICHE HINTERGRUNDFRAGEN

4. Handelt es sich dabei um ein ...? (MF)

(INT: Wenn Befragter mehrere Beschäftigungsverhältnisse hat, soll er sich bei allen nachfolgenden Fragen auf das hauptsächlich unselbstständige Beschäftigungsverhältnis beziehen.)

geringfügiges Arbeitsverhältnis	1
befristetes Arbeitsverhältnis	2
Leiharbeits-, Zeitarbeitsverhältnis	3
weder noch, nichts davon	4

5. (WENN BEI FRAGE 3, Code 1) Sind Sie ...?

Hilfsarbeiter/in	1
angelernte/r Arbeiter/in	2
qualifizierte/r Arbeiter/in – Facharbeiter/in	3
Spitzenfacharbeiter/in oder Meister/in	4

(WEITER ZU FRAGE 7)

6. (WENN BEI FRAGE 3, Code 2/3) Sind Sie ...?

Angestellte/r /Öffentl. Bed. mit einfachen Tätigkeiten	1
Angestellte/r /Öffentl. Bed. mit qualifizierten Tätigkeiten ...	2
Angestellte/r /Öffentl. Bed. mit leitender Tätigkeit	3

7. Welche berufliche Tätigkeit üben Sie aus? Bitte sagen Sie mir den genauen Namen des Berufes oder beschreiben Sie mir die Art Ihrer Tätigkeit und beruflichen Position (z.B. Automechaniker-Geselle, Bauhilfsarbeiter, Bilanzbuchhalter etc.) (NOTIEREN)

8. Wie viele Personen sind Ihnen im Betrieb dienstlich unterstellt? (INT: ZUORDNEN, BEI BEDARF VORLESEN)

niemand	1
1 – 2 Personen	2
3 – 5 Personen	3
6 – 10 Personen	4
11 – 20 Personen	5
21 – 50 Personen	6
mehr als 50 Personen	7

9. (WENN KEIN LEIHARBEITSVERHÄLTNIS: FRAGE 4 NICHT CODE 3) Wie lange sind Sie schon in Ihrem derzeitigen Betrieb beschäftigt? Runden Sie bitte auf ganze Jahre auf!

--	--

 Jahre

10. (WENN LEIHARBEITSVERHÄLTNIS: FRAGE 4, CODE 3) Wie lange sind Sie schon in Ihrer derzeitigen Leiharbeitsfirma angemeldet? Runden Sie bitte auf ganze Jahre auf!

--	--

 Jahre

11. (WENN LEIHARBEITSVERHÄLTNIS: FRAGE 4, CODE 3) Und sind Sie derzeit in einer Beschäftigung?

ja	1
nein	2

12. (WENN F11=1) Und wie lange sind Sie schon im derzeitigen Beschäftigerbetrieb tätig?

--	--

 Jahre

(WENN LEIHARBEITSVERHÄLTNIS: FRAGE 4, CODE 3) Alle weiteren betriebsbezogenen Fragen beziehen sich nicht auf Ihre Leihfirma, sondern auf jenen Betrieb, in dem Sie derzeit tätig sind bzw. zuletzt tätig waren)

13. Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb? (NICHT VORLESEN, ZUORDNEN!)

INDUSTRIE/GEWERBE	
Eisen, Metall, Elektro, Maschinenbau, Fahrzeuge	1
Chemie, Kunststoffe, Glas, Pharma	2
Nahrungs- und Genussmittel	3
sonstige Industrie/Gewerbe	4
HANDEL	
Großhandel	5
Einzelhandel	6
BEHERBERGUNGS-, GASTSTÄTTENWESEN	7
BAUWESEN	8
ENERGIE-/WASSERVERSORGUNG	9
VERKEHR/TRANSPORT	10
TELEKOM / IT	11
BANKEN-, KREDIT-/VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT	12
GESUNDHEITS-, SOZIALBEREICH	13
SONSTIGE BRANCHE (NOTIEREN)	
-----	14

14. Handelt es sich bei Ihrem Betrieb um ...? (1 NENNUNG)

ein privates Unternehmen	1
ein Wirtschaftsunternehmen mit öffentlichen Eigentumsanteilen (INT: z.B. ÖBB, Post, A1-Telekom)	2
eine aus der staatlichen Verwaltung ausgegliederte Dienststelle (INT: z.B. Fonds Soziales Wien) ..	3
oder um eine Non Profit Organisation z.B. einen Verein.....	4
nichts davon, sonstiges	5

15. Ist Ihr Unternehmen in einen Konzern eingegliedert?

ja	1
nein	2

16. Wie viele Beschäftigte hat der Betrieb, in dem Sie (die Dienststelle, in der Sie) beschäftigt sind?.

17. Wenn es sich um eine Filiale, Zweigstelle usw. handelt - wie viele Beschäftigte hat das Gesamtunternehmen? (bei Nachfragen: INT: gemeint ist das Gesamtunternehmen weltweit)

	16. Betrieb/Dienststelle	17. Gesamtunternehmen
1 bis 4 Beschäftigte	1	1
5 bis 19 Beschäftigte	2	2
20 bis 99 Beschäftigte	3	3
100 bis 199 Beschäftigte	4	4
200 bis 499 Beschäftigte	5	5
500 bis 1.000 Beschäftigte	6	6
1.001 bis 5.000 Beschäftigte	7	7
mehr als 5.000 Beschäftigte	8	8
ist keine Filiale/Zweigstelle	-	9

18. Wie viele Stunden beträgt Ihre vorgesehene wöchentliche Normalarbeitszeit (ohne Überstunden)?
19. Und wie viele Stunden arbeiten Sie üblicherweise in einer durchschnittlichen Arbeitswoche inklusive aller Überstunden?

		F18			F19
		Stunden Normalarbeitszeit			durchschnittliche Wochenarbeitszeit

20. Was davon trifft bei Ihnen zu? (DURCHFAGEN, MF)

Samstagsarbeit	1
Sonntags-, Feiertagsarbeit	2
Nachtarbeit zwischen 22 und 6 Uhr	3
Schichtarbeit, Turnusarbeit	4

21. Welche Arbeitszeitform trifft auf Sie zu?

fixe Arbeitszeit	1
zumindest teilweise selbst festlegbare Arbeitszeit, z.B. Gleitzeit	2
vom Arbeitgeber festgelegte flexible Arbeitszeit	3
sonstige Arbeitszeitform	4

22. Wie würden Sie die derzeitige wirtschaftliche Lage ihres Betriebes einschätzen?

sehr gut	1
gut	2
mittelmäßig	3
schlecht	4
sehr schlecht	5

23. Sind Sie der Meinung, dass in Ihrem Betrieb die Arbeitnehmer/innen und die Unternehmensleitung bei der Lösung wirtschaftlicher und sozialer Fragen völlig gleiche Interessen, in vielen Fragen gleiche Interessen, nur in wenigen Fragen gleiche Interessen oder völlig verschiedene Interessen haben?

völlig gleiche Interessen	1
in vielen Fragen gleiche Interessen	2
nur in wenigen Fragen gleiche Interessen	3
völlig verschiedene Interessen	4

24. Wenn Sie jetzt an das Verhalten der Betriebsleitung Ihres Betriebes gegenüber der Belegschaft denken: würden Sie sagen, dass Ihre Betriebsleitung sehr sozial, einigermaßen sozial oder unsozial denkt?

sehr sozial	1
einigermaßen sozial	2
unsozial	3

25. Für wie wichtig halten Sie es ganz allgemein, dass es in den Betrieben eine Vertretung für die Beschäftigteninteressen gibt? Für sehr wichtig, eher schon wichtig, eher nicht wichtig oder gar nicht wichtig?

sehr wichtig	1
eher schon wichtig	2
eher nicht wichtig	3
gar nicht wichtig	4

26. Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat oder eine Personalvertretung?

ja	1
nein	2

27. Haben Sie selbst schon einmal bei einer Betriebsratswahl kandidiert?

ja 1
nein 2

28. (WENN F27=2) Haben Sie schon einmal daran gedacht, bei einer Betriebsratswahl zu kandidieren?

ja 1
nein 2

29. Welche der folgenden Punkte sprechen aus Ihrer Sicht gegen eine Kandidatur zum Betriebsrat/ Personalvertreter? (DURCHFragen, MEHRFACHNENNUNG)

Konflikte mit der Geschäftsführung 1
Nachteile für die berufliche Karriere 2
fachliche Überforderung durch schwierige Aufgaben 3
zeitliche Überlastung 4
psychische Belastung, hohe Verantwortung 5
wenig Interesse/Unterstützung durch die Kollegenschaft ... 6
anderes (NOTIEREN) 7

30. Was macht Ihrer Ansicht nach einen guten Betriebsrat aus? Ist das Folgende aus Ihrer Sicht absolut notwendig, eher schon wichtig, weniger wichtig oder überflüssig? (RANDOM)

		absolut notwendig	eher schon wichtig	weniger wichtig	überflüssig
1	Rechtskundigkeit, fachliche Kompetenz	1	2	3	4
2	Einsatzfreude und Engagement	1	2	3	4
3	Vertrauenswürdigkeit	1	2	3	4
4	Management-Fähigkeiten	1	2	3	4
5	soziale Gesinnung	1	2	3	4
6	gute Kontakte zur Geschäftsführung	1	2	3	4
7	gute Kontakte zu Gewerkschaft und Arbeiterkammer	1	2	3	4
8	gute Gesprächsbasis mit den Kollegen und KollegInnen	1	2	3	4
9	gutes Auftreten – Rednertalent	1	2	3	4

31. Welche der folgenden Punkte sprechen aus Ihrer Sicht ganz allgemein für einen Betriebsrat? Sagen Sie es bitte anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5. 1 bedeutet „das ist ein ganz wichtiges Argument für einen Betriebsrat“, 5 bedeutet „das ist überhaupt kein Argument für einen Betriebsrat“. Dazwischen können Sie abstufen (RANDOM)

	Durch einen Betriebsrat...	ganz wichtig	2	3	4	kein Argument
1	... erhalten die Kollegen/-innen mehr Informationen über die Pläne des Betriebs.	1	2	3	4	5
2	... werden die Schwächeren im Betrieb geschützt.	1	2	3	4	5
3	... werden die Geschäftsführungen zu korrektem Vorgehen gezwungen.	1	2	3	4	5
4	... wird verhindert, dass die Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen im Betrieb zu groß werden.	1	2	3	4	5
5	... wird verhindert, dass ein sozialer und finanzieller Mindestrahmen unterschritten wird.	1	2	3	4	5
6	... kann Kolleg/-innen in schwierigen Lebenslagen geholfen werden.	1	2	3	4	5
7	sonstige Argumente für einen Betriebsrat, wenn ja, welche? (NOTIEREN)-----	1	2	3	4	5

32. Und welche der folgenden Punkte sprechen aus Ihrer Sicht ganz allgemein gegen einen Betriebsrat? Sagen Sie es bitte anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5. 1 bedeutet „das ist ein ganz wichtiges Argument gegen einen Betriebsrat“, 5 bedeutet „das ist überhaupt kein Argument gegen einen Betriebsrat“. (RANDOM)

Ein Betriebsrat...		ganz wichtig	2	3	4	kein Argument
1	... verhindert durch sein konsequentes Beharren auf den Gesetzen notwendige Veränderungen im Betrieb	1	2	3	4	5
2	... erschwert individuelle Sonderregelungen für einzelne Beschäftigte	1	2	3	4	5
3	... ermöglicht den Zutritt betriebsfremder Interessen, z.B. der Gewerkschaft in den Betrieb.	1	2	3	4	5
4	... stört den Betriebsfrieden	1	2	3	4	5
5	sonstige Argumente gegen einen Betriebsrat, wenn ja, welche? (NOTIEREN) -----	1	2	3	4	5

NUR BESCHÄFTIGTE MIT BETRIEBSRAT BZW. PERSONALVERTRETUNG (WENN F26=1)

33. Wenn Sie an die letzte Betriebsratswahl in ihrem Betrieb zurückdenken: Hat der/die Vorsitzende Ihres Betriebsrates auf einer politischen Fraktionsliste oder auf einer nicht parteipolitischen Namens- oder Gruppenliste zum Betriebsrat kandidiert?

- politische Fraktionsliste 1
 Namens- oder Gruppenliste..... 2
 weiß nicht..... 3

34. War die Belegschaft bei der Erstellung der Kandidatenliste in irgendeiner Form eingebunden?

- ja 1
 nein 2
 weiß nicht..... 3

35. Sprechen wir jetzt über die Arbeit Ihres Betriebsrates. Ist Ihr derzeitiger Betriebsrat seit der letzten Betriebsratswahl im Bereich ... Einstellungen und Kündigungen... aktiv geworden? (FALLS BEFRAGUNG KURZ NACH BETRIEBSRATSWAHL: Betriebsrat in der letzten Funktionsperiode) (RANDOM)

36. (BEI F35 GENANNT DURCHFRAGEN) Und wie erfolgreich war der Betriebsrat Ihrer Beobachtung nach in den jeweiligen Bereichen. Geben Sie bitte jeweils eine Note zwischen 1 und 5. 1= sehr erfolgreich, 5= völlig erfolglos?

37. In welchen dieser Bereiche erscheint Ihnen eine Mitsprache des Betriebsrates besonders wichtig? (MF)

		35.		36.						37.
		ja	nein	1=sehr erfolgreich, 5= völlig erfolglos					weiß nicht	besonders wichtig
1	Einstellungen, Kündigungen	1	2	1	2	3	4	5	6	1
2	Lohn- und Gehaltsfragen	1	2	1	2	3	4	5	6	2
3	Überprüfung der verpflichtenden Einkommensberichte	1	2	1	2	3	4	5	6	3
4	Arbeitnehmerschutz, Sicherheit	1	2	1	2	3	4	5	6	4
5	Betriebliche Sozialleistungen	1	2	1	2	3	4	5	6	5
6	Kontrolle der Bilanzen/ Erstellung von Wirtschaftsplänen für den Betrieb	1	2	1	2	3	4	5	6	6
7	Vereinbarung von Sozialplänen	1	2	1	2	3	4	5	6	7
8	Umstrukturierungen/Arbeitsplatzsicherung	1	2	1	2	3	4	5	6	8
9	Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen	1	2	1	2	3	4	5	6	9
10	Arbeitsbelastungen, Gesundheit	1	2	1	2	3	4	5	6	10
11	Fragen der Unternehmensführung, Unternehmensziele	1	2	1	2	3	4	5	6	11
12	Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung (INT: Frauen, Behinderung, Migrationshintergrund etc.)	1	2	1	2	3	4	5	6	12
13	Art des Arbeitsverhältnisses (Befristung, Teilzeit, Leiharbeit, freie Dienstnehmer usw.)	1	2	1	2	3	4	5	6	13
14	betriebliche Weiterbildung	1	2	1	2	3	4	5	6	14
15	Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz (Mobbing, psychische Probleme, Alkohol etc)	1	2	1	2	3	4	5	6	15
16	Datenschutz, Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen	1	2	1	2	3	4	5	6	16

38. Was alles davon hat der Betriebsrat seit der letzten Betriebsratswahl (FALLS BEFRAGUNG KURZ NACH BETRIEBSRATSWAHL: in seiner letzten Funktionsperiode) gemacht? (VORLESEN, RANDOM)

Information der Kolleg/innen über sie betreffende Fragen	1
Verhandlungen mit Unternehmensorganen.....	2
Organisierung von betrieblichen Kampfmaßnahmen.....	3
Organisierung von kulturellen, gesellschaftlichen oder sportlichen Aktivitäten.....	4
Unterstützungsleistungen für einzelne Beschäftigte	5
Werbung von Mitgliedern für die Gewerkschaft	6
Wahlwerbung, politische Aktivitäten.....	7
<u>Mitwirkung an gewerkschaftlichen Kollektivvertragsverhandlungen</u>	<u>8</u>
kann ich nicht sagen, weiß ich nicht (bin zu kurz dabei, etc.)	9

39. Haben Sie persönlichen Kontakt zu einem oder mehreren Mitgliedern Ihres Betriebsrates und wie oft ist das der Fall?

häufig	1
gelegentlich	2
selten	3
nie	4

40. Sind Sie über die Tätigkeit des Betriebsrates sehr gut, ausreichend, nur teilweise, fast gar nicht oder überhaupt nicht informiert?

sehr gut informiert	1
ausreichend informiert	2
nur teilweise informiert	3
fast nicht informiert	4
überhaupt nicht informiert	5

INFORMATIONSPOLITIK DES BETRIEBSRATS

41. Worüber werden Sie von Ihrem Betriebsrat üblicherweise informiert? (RANDOM) (MEHRFACHNENNUNG)

allgemeine rechtliche Themen wie Mutterschutz, Pensionsregelungen usw	1
Informationen über Vergünstigungen und Angebote	2
Stellungnahmen der Gewerkschaft.....	3
Stellungnahmen der Arbeiterkammern	4
geplante Änderungen im Betrieb.....	5
Verlauf und Ergebnisse von Verhandlungen mit der Geschäftsführung	6
Verlauf und Ergebnisse von Kollektivvertragsverhandlungen	7

(PROG: 6 und 7 nicht im Random trennen)

42. Wie nützlich sind diese Informationen des Betriebsrates für Sie. Sagen Sie es bitte wieder anhand einer Ziffer zwischen 1=sehr nützlich und 5=überhaupt nicht nützlich.

Note: 1 2 3 4 5

43. Wie sehr sind Sie ganz Allgemein an der Arbeit Ihres Betriebsrates interessiert? Sagen Sie es bitte wieder anhand einer Ziffer zwischen 1=sehr interessiert und 5=gar nicht interessiert.

Note: 1 2 3 4 5

44. In welchem Umfang holt Ihr Betriebsrat vor wichtigen Entscheidungen die Meinung der Belegschaft ein? Sagen Sie es bitte anhand einer Ziffer zwischen 1= umfassend und 5=überhaupt nicht.

Note: 1 2 3 4 5

45. In welcher Form holt der Betriebsrat die Meinung der Belegschaft ein? (RANDOM)

- Durchführung von Mitarbeiterbefragungen 1
 Abstimmungen zu bestimmten Themen..... 2
 Durchführung von Betriebsversammlungen 3
 persönliche Gespräche..... 4
 Einbindung per Intranet..... 5
 Einbindung über soziale Netzwerke (Facebook etc.) 6
Sonstiges (NOTIEREN)..... 7
 nichts davon 8

46. Wie sehr treffen die folgenden Eigenschaften auf Ihren Betriebsrat zu? 1=trifft sehr zu, 5= trifft gar nicht zu (RANDOM)

		trifft sehr zu	2	3	4	trifft gar nicht zu
1	Rechtskundigkeit, fachliche Kompetenz	1	2	3	4	5
2	Einsatzfreude und Engagement	1	2	3	4	5
3	Vertrauenswürdigkeit	1	2	3	4	5
4	Management-Fähigkeiten	1	2	3	4	5
5	soziale Gesinnung	1	2	3	4	5
6	gute Kontakte zur Geschäftsführung	1	2	3	4	5
7	gute Kontakte zu Gewerkschaft und Arbeiterkammer	1	2	3	4	5
8	gute Gesprächsbasis mit den Kollegen und Kolleginnen	1	2	3	4	5
9	gutes Auftreten – Rednertalent	1	2	3	4	5

47. Wie beurteilen Sie das Verhältnis Ihres Betriebsrates zur Betriebsleitung, ist das im Allgemeinen vertrauensvoll und kooperativ oder angespannt und konfliktträchtig. Sagen Sie es bitte anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5. 1=sehr vertrauensvoll, 5 = sehr konfliktträchtig. Dazwischen können Sie abstufen?

Note: 1 2 3 4 5

48. Wie oft finden in Ihrem Betrieb vom Betriebsrat einberufene Betriebsversammlungen statt?

- nie 1
 alle paar Jahre 2
 einmal im Jahr 3
 zweimal im Jahr 4
 öfter als zweimal im Jahr 5

49. (WENN F48 = 2-5) Finden diese Betriebsversammlungen in der Regel in der Arbeitszeit statt?

- ja 1
nein 2
 teils teils/unterschiedlich..... 3
 weiß nicht 4

50. (WENN F48=2-5) Nehmen Sie an diesen Betriebsversammlungen so gut wie immer, gelegentlich, selten oder nie teil?

- so gut wie immer 1
 gelegentlich 2
 selten 3
 nie 4

51. Wie wichtig ist es Ihnen ganz allgemein, dass Ihre Interessen durch einen Betriebsrat vertreten werden? Sagen Sie es bitte anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5. 1= sehr wichtig, 5 = gar nicht wichtig

Note: 1 2 3 4 5

52. Wie gut fühlen Sie sich selbst von Ihrem Betriebsrat vertreten? Sagen Sie es bitte wieder anhand einer Ziffer zwischen 1=sehr gut und 5=gar nicht.

Note: 1 2 3 4 5

53. Glauben Sie grundsätzlich, dass es für Frauen schwieriger ist als Betriebsrätin zu kandidieren?

ja	1
nein	2

54. Glauben Sie grundsätzlich, dass es für Beschäftigte mit nicht österreichischer Herkunft schwieriger ist als Betriebsrat/rätin zu kandidieren?

ja	1
nein	2

55. Gibt es in Ihrem Betrieb neben dem Betriebsrat eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung wie z.B. gewerkschaftliche Vertrauensleute, einen Belegschafts- oder Abteilungssprecher, einen Runden Tisch oder Ähnliches?

ja	1
nein	2

56. (WENN F55=1) Wird der Betriebsrat durch die Arbeit dieser Gremien unterstützt oder läuft das seinen Aktivitäten zuwider? Sagen Sie es bitte anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5. 1= wird sehr unterstützt und 5= läuft sehr zuwider.

Note: 1 2 3 4 5

NUR BESCHÄFTIGTE OHNE BETRIEBSRAT BZW. PERSONALVERTRETUNG (WENN F26=2)

57. Gibt es in Ihrem Betrieb eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung wie z.B. gewerkschaftliche Vertrauensleute, einen Belegschafts- oder Abteilungssprecher, einen Runden Tisch oder Ähnliches?

ja 1
nein 2

58. (WENN F57=1) Wie sind diese Gremien zusammengesetzt, nur aus Arbeitnehmer/-Innen oder gemischt aus Arbeitnehmer/-innen sowie Vertretern der Arbeitgeberseite?

nur Arbeitnehmer/-innen 1
Arbeitnehmer und Arbeitgeber 2
weiß nicht..... 3

59. (WENN F57=1) Und werden die Teilnehmer/-innen dieser Gremien von der Belegschaft gewählt, von der Arbeitgeberseite eingesetzt oder trifft beides zu?

gewählt 1
eingesetzt..... 2
beides 3
weiß nicht..... 4

60. (WENN F57=1) Und wie würden Sie Einflussmöglichkeiten dieser Vertretungsgremien einschätzen? Sagen Sie es bitte wieder anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5. 1= sehr gering, 5 = sehr hoch

Note: 1 2 3 4 5

61. (WENN F57=1) Wie gut fühlen Sie sich selbst von diesen Vertretungsgremien vertreten. Wieder anhand einer Ziffer zwischen 1=sehr gut und 5=gar nicht.

Note: 1 2 3 4 5

62. (WENN UNTERNEHMENSGRÖSSE MIND. 5 BESCHÄFTIGTE: F 16= 2-8) Aus welchen der folgenden Gründe gibt es in Ihrem Betrieb keinen Betriebsrat/ keine Personalvertretung? (RANDOM)

der Betrieb ist so klein, ein Betriebsrat/ Personalvertretung zahlt sich nicht aus..... 1
die Belegschaft legt keinen Wert auf einen Betriebsrat/ Personalvertretung 2
es gibt keine Probleme, ein Betriebsrat/ Personalvertretung ist nicht notwendig 3
die Anliegen der Beschäftigten lassen sich individuell, ohne Betriebsrat/
Personalvertretung besser durchsetzen 4
es findet sich niemand, der kandidieren will 5
die Geschäftsleitung ist gegen die Wahl eines Betriebsrates/ Personalvertretung 6
andere Gründe, welche? (NOTIEREN) 7

63. Ich lese Ihnen nun eine Reihe von möglichen Aufgaben für einen Betriebsrat/ eine Personalvertretung vor. Würde Ihres Erachtens ein Betriebsrat/ eine Personalvertretung den Beschäftigten in Ihrem Betrieb im Hinblick auf ... die Gerechtigkeit der Entlohnung... große, gewisse oder keine Verbesserungen bringen ? (RANDOM)

	große Verbesserungen	gewisse Verbesserungen	keine Verbesserungen
die Gerechtigkeit der Entlohnung	1	2	3
die Arbeitszeitregelungen	1	2	3
die Festschreibung von Mindeststandards in Betriebsvereinbarungen	1	2	3
die Schlichtung von Konflikten im Betrieb	1	2	3
gesellige Aktivitäten; Organisation von Betriebsausflügen und Feiern, Betriebssport	1	2	3
die Lösung von Arbeitskonflikten, z.B. Kündigungen usw.	1	2	3
die Mitbestimmung über die wirtschaftlichen Pläne des Unternehmens	1	2	3
die Gleichbehandlung von Beschäftigtengruppen wie z.B. Frauen, Ausländer usw.	1	2	3
Arbeitnehmerschutz und Unfallverhütung	1	2	3
Datenschutz, Schutz der Persönlichkeitssphäre	1	2	3

64. Wären Sie ganz grundsätzlich sehr dafür, eher dafür, eher dagegen oder sehr dagegen, dass in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat/ Personalvertretung gewählt wird?

sehr dafür..... 1
 eher dafür 2
 eher dagegen 3
 sehr dagegen..... 4

(ALLE BESCHÄFTIGTEN) ARBEITSLEBEN

65. (NUR BESCHÄFTIGTE OHNE BR, FRAGE 26=2) Ich lese Ihnen nun eine Reihe von Fragen oder Problemen vor, die im Arbeitsleben auftreten können – ganz grundsätzlich, welche der folgenden Fragen würden Sie lieber selber regeln und bei welchen Fragen würden Sie sich lieber an jemanden wenden, der Sie dabei vertritt?

(NUR BESCHÄFTIGTE MIT BR, FRAGE 26=1) Ich lese Ihnen nun eine Reihe von Fragen oder Problemen vor, die im Arbeitsleben auftreten können – ganz grundsätzlich, welche der folgenden Fragen würden Sie lieber selber regeln, bei welchen Fragen würden Sie sich an Ihren Betriebsrat wenden und bei welchen Fragen würden Sie sich an sonst jemanden wenden, der Sie dabei vertritt?

	selber regeln	Vertretung durch BR	sonstige Vertretung
bei persönlichen Differenzen mit Kollegen oder Vorgesetzten	1	2	3
bei Lohn- und Gehaltsfragen	1	2	3
bei Arbeitszeitfragen	1	2	3
bei Fragen des beruflichen Weiterkommens im Betrieb	1	2	3
im Falle des drohenden Arbeitsplatzverlustes	1	2	3
im Zusammenhang mit Mängeln und Gefahrenherden am Arbeitsplatz	1	2	3
im Falle von Konflikten am Arbeitsplatz	1	2	3
bei psychischen oder Suchtproblemen am Arbeitsplatz	1	2	3
bei Gleichstellungs- und Anti-Diskriminierungsfragen (Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung etc.)	1	2	3

66. Gibt es in Ihrem Betrieb Betriebsvereinbarungen?

ja 1
 nein 2
 weiß nicht 3

67. Hat Ihr Unternehmen einen Aufsichtsrat?

ja 1
 nein 2
 weiß nicht 3

68. (WENN F26 =1) Gibt es in Ihrem Betrieb einen Zentralbetriebsrat?

ja 1
 nein 2
 weiß nicht 3

69. (WENN F26 =1 und F15=1) Gibt es eine Konzernvertretung in der die Betriebsräte der Konzernunternehmen zusammenarbeiten?

ja 1
 nein 2
 weiß nicht 3

70. (WENN F26 =1 und F15=1) Gibt es in Ihrem Unternehmen/Konzern einen Europäischen Betriebsrat?

ja 1
 nein 2
 weiß nicht 3

71. Sprechen wir einmal von der Gewerkschaft: Früher haben die Arbeiter/innen Gewerkschaften gebildet, weil sie ihre Forderungen gegen die Unternehmer notfalls mit Zwang durchsetzen wollten. Glauben Sie, dass die Gewerkschaften dafür heute noch genauso notwendig sind wie früher?

ja 1
 teils/teils 2
 nein 3
 weiß nicht 4

72. Glauben Sie, dass die Gewerkschaften in Hinkunft grundsätzlich eine stärkere Rolle spielen sollten?

ja 1
 nein 2
 weiß nicht 3

73. (WENN F72=1) Auf welcher Ebene? (MF, Vorlesen)

bei der betrieblichen Mitbestimmung 1
 allgemein, bei der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens 2
 sonstiges 3

74. Glauben Sie, dass die Betriebsräte in Hinkunft auf betrieblicher Ebene grundsätzlich eine stärkere Rolle spielen sollten?

ja 1
 nein 2
 weiß nicht 3

75. Man kann auch als Einzelner versuchen, im Betrieb etwas zu verändern oder zu verbessern. Haben Sie persönlich das im letzten Jahr einmal versucht?

ja 1
 nein 2
 weiß nicht 3

76. (WENN F75=1) Auf welchen Gebieten sind Sie da aktiv geworden? (DURCHFRAGEN)

77. (BEI 76 GENANNT DURCHFRAGEN) Und haben Sie bei Ihren Bemühungen einen vollen Erfolg, einen Teilerfolg oder gar keinen Erfolg gehabt?

	76.	77.		
	aktiv geworden	vollen Erfolg	Teilerfolg	keinen Erfolg
Einstellungen, Kündigungen	1	1	2	3
Akkord-, Leistungsgeschwindigkeit,	2	1	2	3
Lohn- und Gehaltsfragen	3	1	2	3
betriebliche Sozialleistungen	4	1	2	3
Differenzen mit Vorgesetzten und Kolleg/innen	5	1	2	3
Umstellungen im Betrieb	6	1	2	3
Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzbedingungen	7	1	2	3
Arbeitszeit, Diensterteilung	8	1	2	3
anderes (NOTIEREN)	9	1	2	3

78. (WENN F75=1) Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie man als einzelner aktiv werden kann. Welche von diesen Möglichkeiten haben Sie selbst bei Ihren Bemühungen im letzten Jahr ergriffen? (MF, VORLESEN)

Information der Kolleg/innen über das Problem.....	1
Information von betrieblichen Vorgesetzten.....	2
Information des Betriebsrates/der Arbeiterkammer/der Gewerkschaft	3
Teilnahme an Versammlungen und betrieblichen Protestaktionen.....	4
Organisierung von betrieblichen Protestaktionen.....	5
Übernahme von Funktionen wie Sicherheitsbeauftragter, Jugendvertrauensperson, Behindertenvertrauensperson etc.....	6
anderes (NOTIEREN).....	7

79. Wie viel Prozent der Kolleg/innen in Ihrem Betrieb sind Ihrer Schätzung nach Mitglied der Gewerkschaft? (INT: VORLESEN)

gar niemand	1
bis 10 Prozent	2
bis 25 Prozent	3
26 bis 50 Prozent	4
51 bis 75 Prozent	5
mehr als 75 Prozent	6
alle	7
weiß nicht	8

80. Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Sagen Sie es bitte wieder anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5, 1=stimme sehr zu, 5=stimme gar nicht zu. (RANDOM)

	stimme sehr zu				stimme gar nicht zu
Es ist gut, dass es Betriebsräte gibt, sonst würden viele Beschäftigte um ihre Ansprüche gebracht werden.	1	2	3	4	5
Die Betriebsräte sollen volle Gleichberechtigung in allen wirtschaftlichen Fragen im Betrieb haben.	1	2	3	4	5
Auch der Betriebsrat muß sich letztlich den wirtschaftlichen Notwendigkeiten beugen und Kompromisse machen.	1	2	3	4	5
Der Betriebsrat repräsentiert die Gewerkschaft im Betrieb.	1	2	3	4	5
Den Betriebsräten geht es weniger um die Anliegen der Belegschaft als vielmehr um den eigenen Vorteil.	1	2	3	4	5

STATISTIK

81. Geschlecht?

- männlich..... 1
weiblich 2

82. Wie ist Ihr Familienstand?

- ledig 1
verheiratet/eingetragene Partnerschaft/in Lebensgemeinschaft 2
geschieden/getrennt lebend 3
verwitwet 4

83. Wie viele Personen leben insgesamt in Ihrem Haushalt – Sie selbst mitgerechnet?

--	--

 Personen

84. (WENN F83>1) Gibt es in Ihrem Haushalt ...? (MF)

- Kinder unter 3 Jahren..... 1
Kinder zwischen 3 und 6 Jahren..... 2
Kinder zwischen 6 und 18 Jahren..... 3
nichts davon, keine Kinder..... 4

MIGRATIONSHINTERGRUND

85. Haben Sie die ...?

- österreichische Staatsbürgerschaft 1
Staatsbürgerschaft eines EU- oder EWR-Landes 2
eine andere Staatsbürgerschaft..... 3

86. Sind Sie in Österreich geboren?

- ja 1
nein, in anderem Land 2

87. (WENN F86=2) Aus welchem Land sind Sie zugezogen?

- aus einem Land des ehemaligen Jugoslawien 1
aus der Türkei 2
aus Deutschland..... 3
aus einem anderen Land (NOTIEREN) 4

88. Und sind Ihre Eltern aus dem Ausland zugezogen?

- ja, beide Elternteile 1
ein Elternteil..... 2
nein 3

89. Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung?

- Pflichtschule 1
Pflichtschule mit Lehre/Fachschule/Handelsschule 2
AHS/BHS/Akademie ohne Abschluss 3
AHS/BHS/ mit Matura 4
Fachhochschule, Akademie..... 5
Universität 6

90. Sind Sie derzeit neben Ihrer Berufstätigkeit noch in schulischer oder beruflicher Ausbildung?

- ja 1
nein 2

EINKOMMEN

91. Etwa wie viel EURO beträgt Ihr monatliches Nettoeinkommen?

--	--	--	--	--

 EURO

92. (WENN F83>1) Wie viele Personen haben in diesem Haushalt ein eigenes Einkommen – also verdienen selbst etwas oder bekommen Pension oder andere Zahlungen wie Miete, Pacht, Alimente, Sozialleistungen (ALG, NH, Mindestsicherung) usw.?

--	--

 Personen

93. (WENN F83>1) Wie hoch etwa ist das monatliche Netto-Einkommen Ihres Haushaltes? Rechnen Sie bitte alle Einkünfte zusammen. Also auch Pension oder andere Zahlungen wie Miete, Pacht, Alimente, Sozialleistungen (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Mindestsicherung) usw.

--	--	--	--	--

 EURO

es gibt keinen Einkünfte außerhalb des monatlichen Nettoeinkommens -1

POLITISCHER HINTERGRUND

94. Sind Sie Gewerkschaftsmitglied?

ja	1
nein	2

95. (WENN F94=1) Bei welcher Gewerkschaft? (NICHT VORLESEN, ZUORDNEN)

Gew. der Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp).....	1
Gew. Öffentlicher Dienst (GÖD).....	2
Gew. der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, fr. Berufe (GDG-KMSfB).....	3
Gewerkschaft vda (Gew. der Eisenbahner – Hotel, Gastgewerbe, Pers. Dienste).....	4
Gewerkschaft Bau-Holz (GBH)	5
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF).....	6
Produktionsgewerkschaft PROGE (früher Gew. Metall/Textil/Nahrung/Genuss (GMTN)	7
andere genannt (NOTIEREN)	8
weiß nicht.....	9

96. Welche politische Partei sagt Ihnen ganz allgemein am meisten zu?

SPÖ	1
ÖVP	2
FPÖ	3
GRÜNE	4
BZÖ	5
andere Partei	6
keine	7
keine Angabe	8

b. Betriebsräte, Personalvertretungen

Untersuchungs-Nr.	2	1	9	1	7	0	4	6	BR
Listen Nr.									
Laufende Nr.									
Interviewer-Nr.									

BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG IN ÖSTERREICH

FRAGEBOGEN: BETRIEBSRAT/PV

**KEINE ZUFALLSAUSWAHL,
NUR BETRIEBSRÄTINNEN, PERSONALVERTRETERINNEN AUF DER ADRESSENLISTE BEFRAGEN!**

Guten Tag, mein Name ist... vom Institut für empirische Sozialforschung (IFES). Wir führen derzeit im Auftrag der Arbeiterkammer eine Umfrage unter BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen zu Themen im Zusammenhang mit Arbeit und Beruf durch. Wir möchten auch Sie bitten, uns einige Fragen zu beantworten. Sie sind für diese Befragung zufällig ausgewählt worden. Ihre Antworten werden niemals einzeln, sondern nur gemeinsam mit anderen ausgewertet. Ihr Name und Ihre Adresse werden an niemanden weitergegeben; das Interview bleibt also völlig anonym, wie es auch dem Datenschutz entspricht.

(INT: In der Befragung immer gendergerechte Funktionsbezeichnungen verwenden: Betriebsrat/ Betriebsrätin usw.)

SELEKTIONSFRAGEN

1. Sind Sie derzeit berufstätig?

ja 1
nein 2 ***KEIN INTERVIEW**

2. Sind Sie derzeit ...?

Betriebsrat..... 1
Personalvertreter..... 2
nichts davon..... 3 *** KEIN INTERVIEW**

3. (WENN 2=1) Sind Sie Mitglied des/der...?

Arbeiterbetriebsrats..... 1
Angestelltenbetriebsrats..... 2
gemeinsamen Betriebsrats..... 3

4. (WENN 2=1) Sind Sie da ... ? (DURCHFAGEN, MF)

Vorsitzende/r 1
einfaches Mitglied..... 2
Ersatzmitglied 3 *** KEIN INTERVIEW**

HINTERGRUNDFRAGEN ZU FUNKTION**5. Üben Sie eine der folgenden Funktionen aus? (DURCHFAGEN, MF)**

Vorsitzende/r bzw. Mitglied des Zentralbetriebsrats	1
Europäische(r) Betriebsrat/-rätin.....	2
Mitglied des Aufsichtsrates/der Konzernvertretung.....	3
Funktion in der Gewerkschaft.....	4
nichts davon	5

6. Die wievielte Periode sind Sie schon aktives Mitglied des Betriebsrates/ der Personalvertretung?

--	--

 Periode**7. Sind Sie für Ihre Betriebsrats (Personalvertretungs-) funktion ganz, teilweise oder nicht freigestellt?**

ganz	1
teilweise.....	2
nicht freigestellt.....	3

8. Haben Sie bei der letzten Betriebsratswahl auf einer politischen Fraktionsliste oder auf einer nicht parteipolitischen Namens- oder Gruppenliste zum Betriebsrat kandidiert?

politische Fraktionsliste	1
Namens- oder Gruppenliste	2

9. Wie viele Listen sind im Betriebsrat vertreten?

nur eine Liste	1
zwei Listen	2
mehr als zwei Listen	3

10. (WENN F9=2 oder 3) Gehören Sie der Mehrheitsliste an?

ja	1
nein	2

11. (WENN F10=2) Handelt es sich bei der Mehrheitsliste um ...?

eine parteipolitische Fraktionsliste	1
oder um eine unpolitische Namens- oder Gruppenliste ..	2

12. Aus wie vielen Mitgliedern besteht Ihr Betriebsrat/Ihre Personalvertretung – nicht gemeint sind Ersatzmitglieder?

--	--

 Mitglieder**13. Und wie viele davon sind ganz oder teilweise freigestellt?**

--	--

 Freigestellte

BERUFLICHE UND BETRIEBLICHE HINTERGRUNDFRAGEN**14. Sind Sie derzeit in einem unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis als ...?**

- Arbeiter/-in..... 1
 Angestellte/r..... 2
 Beamter/Vertragsbedienstete/r in einem ausgegliederten
 öffentl. Betrieb/Dienststelle 3
 nichts davon..... 4 ***KEIN INTERVIEW**

15. (WENN BEI FRAGE 14=1) Sind Sie ...?

- Hilfsarbeiter/in 1
 angelernte/r Arbeiter/in 2
 qualifizierte/r Arbeiter/in – Facharbeiter/in 3
 Spitzenfacharbeiter/in oder Meister/in 4

16. (WENN BEI FRAGE 14=2 oder 3) Sind Sie ...?

- Angestellte/r /Öffentl. Bed. mit einfachen Tätigkeiten... 1
 Angestellte/r /Öffentl. Bed. mit qualifizierten Tätigkeiten 2
 Angestellte/r /Öffentl. Bed. mit leitender Tätigkeit..... 3

17. Wie lange sind Sie schon in Ihrem derzeitigen Betrieb beschäftigt? Runden Sie bitte auf ganze Jahre auf!

		Jahre
--	--	-------

18. Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb? (NICHT VORLESEN, ZUORDNEN!)

INDUSTRIE/GEWERBE	
Eisen, Metall, Elektro, Maschinenbau, Fahrzeuge	1
Chemie, Kunststoffe, Glas, Pharma	2
Nahrungs- und Genussmittel	3
sonstige Industrie/Gewerbe	4
HANDEL	
Großhandel	5
Einzelhandel	6
BEHERBERGUNGS-, GASTSTÄTTENWESEN	7
BAUWESEN	8
ENERGIE-/WASSERVERSORGUNG	9
VERKEHR/TRANSPORT	10
TELEKOM / IT	11
BANKEN-, KREDIT-/VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT	12
GESUNDHEITS-, SOZIALBEREICH	13
SONSTIGE BRANCHE (NOTIEREN)	14
.....	

19. Handelt es sich bei Ihrem Betrieb um ...? (1 NENNUNG)

- ein privates Unternehmen..... 1
 ein Wirtschaftsunternehmen mit öffentlichen Eigentumsanteilen (INT: z.B. ÖBB, Post, A1-Telekom) 2
 eine aus der staatlichen Verwaltung ausgegliederte Dienststelle (INT: z.B. Fonds Soziales Wien) 3
 oder um eine Non Profit Organisation z.B. einen Verein 4
 nichts davon, sonstiges..... 5

20. Ist Ihr Unternehmen in einen Konzern eingegliedert?

- ja 1
 nein 2

21. (WENN F20=1) Liegt die Entscheidungsfreiheit in betrieblichen Angelegenheiten ?

- überwiegend beim Betrieb selbst..... 1
 überwiegend bei anderen (z.B. Konzernmutter, Holding usw.) 2

22. Wie viele Beschäftigte hat der Betrieb, in dem Sie (die Dienststelle, in der Sie) beschäftigt sind?.**23. Wenn es sich um eine Filiale, Zweigstelle usw. handelt - wie viele Beschäftigte hat das Gesamtunternehmen? (bei Nachfragen: INT: gemeint ist das Gesamtunternehmen weltweit)**

	22. Betrieb/Dienststelle	23. Gesamtunternehmen
1 bis 4 Beschäftigte	1	1
5 bis 19 Beschäftigte	2	2
20 bis 99 Beschäftigte	3	3
100 bis 199 Beschäftigte	4	4
200 bis 499 Beschäftigte	5	5
500 bis 1.000 Beschäftigte	6	6
1.001 bis 5.000 Beschäftigte	7	7
mehr als 5.000 Beschäftigte	8	8
ist keine Filiale/Zweigstelle	-	9

24. Welche der folgenden Beschäftigtengruppen gibt es in Ihrem Betrieb?**25. (ALLE BEI 24 GENANNTEN DURCHFragen) Und bei welchen dieser Gruppen erweist sich die betriebsrätliche Vertretung als schwierig oder ist aus Ihrer Sicht mangelhaft?**

	24.	25.
Teilzeitbeschäftigte	1	1
Telearbeiter/-innen	2	2
befristet Beschäftigte	3	3
Beschäftigte auf Abruf oder mit sehr unregelmäßiger Arbeitszeit	4	4
freie DienstvertragsnehmerInnen	5	5
Praktikant/-innen	6	6
überlassene Arbeitnehmer/-innen, Leiharbeits-, Zeitarbeitsbeschäftigte	7	7
geringfügig Beschäftigte	8	8
Beschäftigte mit migrantischem Hintergrund	9	9
weibliche Beschäftigte	10	10
begünstigte behinderte Beschäftigte	11	11

26. Wie würden Sie die derzeitige wirtschaftliche Lage ihres Betriebes einschätzen?

- sehr gut 1
 gut 2
 mittelmäßig 3
 schlecht 4
 sehr schlecht 5

27. Wie schätzen Sie das Qualifikationsniveau in Ihrem Betrieb im Vergleich mit den österreichischen Betrieben insgesamt ein. Würden Sie sagen, das Qualifikationsniveau in Ihrem Betrieb ist...?

- deutlich überdurchschnittlich..... 1
 etwas überdurchschnittlich 2
 etwa im Durchschnitt..... 3
 eher unterdurchschnittlich 4
 oder deutlich unterdurchschnittlich..... 5

28. Verfügt der Betriebsrat für die Erfüllung seiner Aufgaben über ausreichend, etwas zu wenig oder viel zu wenig...Infrastruktur ...?

	ausreichend	etwas zu wenig	viel zu wenig
Infrastruktur wie Räumlichkeiten, Arbeitsmaterialien usw.	1	2	3
zeitliche Ressourcen	1	2	3
finanzielle Ressourcen	1	2	3

29. Was alles davon wird in Ihrem Betriebsrat/Ihrer Personalvertretung praktiziert? (RANDOM)

Aufgabenteilung mit klaren Zuständigkeiten	1
Teamarbeit.....	2
Einsatz von modernen Managementmethoden wie zB strategisches Marketing, Projektarbeit usw.	3
systematische Weiterbildung	4
Nutzung der Neuen Medien und Sozialen Netzwerke	5
Einbindung von Kolleg/-innen mit speziellem Fachwissen	6
Heranziehung von Expert/-innen aus Fachgewerkschaft, ÖGB und AK	7
Heranziehung von sonstigen externen Berater/-innen.....	8
Einbindung in gewerkschaftliche Netzwerke	9
Erfahrungsaustausch, Kooperationen mit anderen Betriebsräten	10

30. Sind Sie der Meinung, dass in Ihrem Betrieb die Arbeitnehmer/innen und die Unternehmensleitung bei der Lösung wirtschaftlicher und sozialer Fragen völlig gleiche Interessen, in vielen Fragen gleiche Interessen, nur in wenigen Fragen gleiche Interessen oder völlig verschiedene Interessen haben?

völlig gleiche Interessen.....	1
in vielen Fragen gleiche Interessen	2
nur in wenigen Fragen gleiche Interessen.....	3
<u>völlig verschiedene Interessen.....</u>	<u>4</u>
<i>weiß nicht</i>	5

31. Wie beurteilen Sie das Verhältnis des Betriebsrates zur Betriebsleitung, ist das im Allgemeinen vertrauensvoll und kooperativ oder angespannt und konfliktträchtig. Sagen Sie es bitte anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5. 1=sehr vertrauensvoll, 5 = sehr konfliktträchtig. Dazwischen können Sie abstufen?

Note: 1 2 3 4 5

MOTIVATION, REKRUTIERUNG FÜR BR-KANDIDATUR**32. Was davon waren für Sie wichtige Argumente für eine Kandidatur zum Betriebsrat/ Personalvertreter?
(DURCHFRAGEN, MEHRFACHNENNUNG)**

Zugang zu betrieblichen Informationen, Wissensvorsprung	1
Anerkennung in der Kollegenschaft.....	2
Erwerb von beruflichen und persönlichen Kompetenzen.....	3
Vorteile für die weitere berufliche Karriere	4
die Möglichkeit, die Situation für die Beschäftigten zu verbessern.....	5
besserer Kündigungsschutz	6
Chance, akutes Problem im Betrieb zu lösen.....	7
generelle Stärkung der Mitbestimmung im Betrieb.....	8
bei der Gewerkschaftspolitik aktiv mitwirken.....	9
weil ich von Kolleg/-innen darum ersucht wurde.....	10
weil ich von der Geschäftsführung darum ersucht wurde	11
sonstige Argumente, welche ? (NOTIEREN).....	12

33. Wie sind Ihre Zukunftspläne auf mittlere Sicht - weiterhin eine Betriebsratstätigkeit anstreben, oder wieder die berufliche Laufbahn aufnehmen?

Betriebsratstätigkeit.....	1
<u>berufliche Laufbahn</u>	<u>2</u>
beides (NICHT VORLESEN)	3
weder noch, sonstiges (z.B. Pension).....	4

- 34. Sprechen wir jetzt über Ihre Arbeit als Betriebsrat. Sind Sie als Betriebsrat seit der letzten Betriebsratswahl im Bereich ... Einstellungen und Kündigungen... aktiv geworden? (FALLS BEFRAGUNG KURZ NACH BETRIEBSRATSWAHL: Betriebsrat in der letzten Funktionsperiode) (RANDOM)**
- 35. (BEI 34 GENANNT DURCHFAGEN) Und wie erfolgreich waren Sie Ihrer Beobachtung nach in den jeweiligen Bereichen. Geben Sie bitte jeweils eine Note zwischen 1 und 5. 1= sehr erfolgreich, 5= völlig erfolglos?**
- 36. In welchen dieser Bereiche erscheint Ihnen eine Mitsprache des Betriebsrates besonders wichtig? (MF) (RANDOM)**

		34.		35.						36.
		ja	nein	1=sehr erfolgreich, 5= völlig erfolglos						besonders wichtig
1	Einstellungen, Kündigungen	1	2	1	2	3	4	5	6	1
2	Lohn- und Gehaltsfragen	1	2	1	2	3	4	5	6	2
3	Überprüfung der verpflichtenden Einkommensberichte	1	2	1	2	3	4	5	6	3
4	Arbeitnehmerschutz, Sicherheit	1	2	1	2	3	4	5	6	4
5	Betriebliche Sozialleistungen	1	2	1	2	3	4	5	6	5
6	Kontrolle der Bilanzen/ Erstellung von Wirtschaftsplanen für den Betrieb	1	2	1	2	3	4	5	6	6
7	Vereinbarung von Sozialplänen	1	2	1	2	3	4	5	6	7
8	Umstrukturierungen/Arbeitsplatzsicherung	1	2	1	2	3	4	5	6	8
9	Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen	1	2	1	2	3	4	5	6	9
10	Arbeitsbelastungen, Gesundheit	1	2	1	2	3	4	5	6	10
11	Fragen der Unternehmensführung, Unternehmensziele	1	2	1	2	3	4	5	6	11
12	Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung (INT: Frauen, Behinderung, Migrationshintergrund etc.)	1	2	1	2	3	4	5	6	12
13	Art des Arbeitsverhältnisses (Befristung, Teilzeit, Leiharbeit, freie Dienstnehmer usw.)	1	2	1	2	3	4	5	6	13
14	betriebliche Weiterbildung	1	2	1	2	3	4	5	6	14
15	Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz (Mobbing, psychische Probleme, Alkohol etc)	1	2	1	2	3	4	5	6	15
16	Datenschutz, Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen	1	2	1	2	3	4	5	6	16
17	Rekrutierung von Interessente/innen für die Betriebsratsarbeit	1	2	1	2	3	4	5	6	17
18	Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern	1	2	1	2	3	4	5	6	19

- 37. Was alles davon hat der Betriebsrat seit der letzten Betriebsratswahl (FALLS BEFRAGUNG KURZ NACH BETRIEBSRATSWAHL: in seiner letzten Funktionsperiode) gemacht? (VORLESEN, RANDOM)**

Information der Kolleg/innen über sie betreffende Fragen.....	1
Verhandlungen mit Unternehmensorganen.....	2
Organisierung von betrieblichen Kampfmaßnahmen	3
Organisierung von kulturellen, gesellschaftlichen oder sportlichen Aktivitäten	4
Unterstützungsleistungen für einzelne Beschäftigte	5
Werbung von Mitgliedern für die Gewerkschaft	6
Wahlwerbung, politische Aktivitäten.....	7
Mitwirkung an gewerkschaftlichen Kollektivvertragsverhandlungen.....	8
kann ich nicht sagen, weiß ich nicht (bin zu kurz dabei, etc.)	9

- 38. Wie werden im Regelfall die Entscheidungen im Betriebsrat getroffen? Was davon trifft am eher zu? (EINE NENNUNG)**

als Ergebnis eines Diskussionsprozesses im Betriebsratsgremium.....	1
durch den/die Vorsitzende/n – ohne vorherige Diskussion	2
sowohl als auch, ganz unterschiedlich.....	3

39. In welcher Form holt der Betriebsrat die Meinung der Belegschaft ein? (RANDOM)

Durchführung von Mitarbeiterbefragungen	1
Abstimmungen zu bestimmten Themen	2
Durchführung von Betriebsversammlungen	3
persönliche Gespräche	4
Einbindung per Intranet.....	5
Einbindung über soziale Netzwerke (Facebook etc.)	6
Sonstiges (NOTIEREN).....	7
nichts davon.....	8

40. (WENN F39=3) Wie oft finden in Ihrem Betrieb vom Betriebsrat einberufene Betriebsversammlungen statt?

alle paar Jahre	2
einmal im Jahr	3
zweimal im Jahr	4
öfter als zweimal im Jahr	5

41. (WENN F39=3) Finden diese Betriebsversammlungen in der Regel in der Arbeitszeit statt?

ja	1
nein	2
teils teils/unterschiedlich	3
weiß nicht	4

42. (WENN F39=3) Wie viele Kollegen/innen besuchen in der Regel diese Betriebsversammlungen?

höchstens ein Viertel	1
bis zur Hälfte	2
bis zu drei Viertel	3
nahezu alle.....	4
weiß nicht.....	5

43. Gibt es in Ihrem Betrieb neben dem Betriebsrat eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung wie z.B. gewerkschaftliche Vertrauensleute, einen Belegschafts- oder Abteilungssprecher, einen Runden Tisch oder Ähnliches?

ja	1
nein	2

44. (WENN F43=1) Wird der Betriebsrat durch die Arbeit dieser Gremien unterstützt oder läuft das seinen Aktivitäten zuwider? Sagen Sie es bitte anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5. 1= wird sehr unterstützt und 5= läuft sehr zuwider.

Note: 1 2 3 4 5

45. Hat Ihr Unternehmen einen Aufsichtsrat?

ja	1
nein	2

46. Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Zentralbetriebsrat?

ja	1
nein	2

47. (WENN F20=1) Gibt es eine Konzernvertretung in der die Betriebsräte der Konzernunternehmen zusammenarbeiten?

ja 1
nein 2

48. (WENN F47=1) Haben sich die Mitbestimmungsmöglichkeiten in ihrem Unternehmen durch die Errichtung einer Konzernvertretung verbessert, sind sie gleich geblieben oder haben sie sich verschlechtert?

verbessert 1
sind gleichgeblieben 2
verschlechtert 3

49. (WENN F20=1) Gibt es in Ihrem Unternehmen/Konzern einen Europäischen Betriebsrat?

ja 1
nein 2
weiß nicht 3

50. (WENN F20=1) Wie sinnvoll und nützlich ist aus Ihrer Sicht ein Europäischer Betriebsrat? Geben Sie bitte eine Note zwischen 1 und 5. 1= "sehr nützlich", 5 = "gar nicht nützlich".

Note: 1 2 3 4 5 6 = weiß nicht

51. (WENN F20=1) Ist es Ihrer Meinung nach notwendig, dass die Mitbestimmungsrechte in multinationalen Konzernen auf internationaler Ebene ausgeweitet werden?

ja 1
nein 2
weiß nicht 3

FRAUEN, MIGRANTEN/INNEN

52. Glauben Sie grundsätzlich, dass es für Frauen schwieriger ist als Betriebsrätin zu kandidieren?

ja 1
nein 2

53. Glauben Sie grundsätzlich, dass es für Beschäftigte mit nicht österreichischer Herkunft schwieriger ist als Betriebsrat/rätin zu kandidieren?

ja 1
nein 2

54. Die betriebliche Mitbestimmung kann bei unterschiedlichen Fragen von einem bloßen Informationsrecht, über ein Mitberatungsrecht bis zu einem Vetorecht gegen Arbeitgeberentscheidungen reichen – welches dieser Mitbestimmungsrechte sollte Ihres Erachtens ein Betriebsrat bei ... Personellen Fragen wie Kündigungen, Versetzungen usw. ... haben. (EINE NENNUNG)

55. Und bei Sozialen Fragen wie Entgeltfragen, Betriebspensionen, Sozialleistungen usw.? (1 N)

56. Und bei Wirtschaftlichen Fragen wie Investitionen, Produktionsprogramm usw.? (1 N)

57. Und bei Fragen der Arbeitszeitgestaltung? (1 N)

	54.	55.	56.	57.
Informationsrecht	1	1	1	1
Mitberatungsrecht	2	2	2	2
Vetorecht gegen Arbeitgeberentscheidungen	3	3	3	3
<u>weiß nicht</u>	4	4	4	4

58. Was davon gibt es in Ihrem Betrieb?

59. (BEI 58 GENANNT: Und wurde das jeweils mit oder ohne Zustimmung des Betriebsrates eingeführt?)

	58.	59.	
		mit Zustimmung	ohne Zustimmung
Leistungslohnsystem, wie z.B. Akkord- und Prämienlohn	1	1	2
Personalfragebögen über die einzelnen Arbeitnehmer/innen /	2	1	2
Kontroll- und Überwachungssysteme	3	1	2
flexible Arbeitszeitmodelle	4	1	2

60. Zu welchen der folgenden Fragen gibt es in Ihrem Betrieb Betriebsvereinbarungen: (MF, VORLESEN)

Regelung der Arbeitszeit (Arbeitsbeginn und –schluss/Pausen/Gleitzeit/Einarbeiten usw.).....	1
Schichtarbeit	2
Regelung des Urlaubsverbrauchs (zB.Werksurlaub, Urlaubssperren zu bestimmten Zeiten)	3
Entgeltfragen, variable Gehaltsbestandteile	4
betriebliches Vorschlagswesen	5
Ordnungsvorschriften (z.B. Anwesenheitslisten, Bekleidungsvorschriften, Rauchverbot)	6
betriebliche Sozialleistungen (z.B. Heiratsbeihilfe, Zuschusspension usw.)	7
menschengerechte Arbeitsgestaltung	8
Betriebspensionen.....	9
Frauenförderpläne	10
Bildungsmaßnahmen.....	11
Datenschutz und Kontrolle	12
Regelungen zur Arbeitszeiterfassung.....	13
Modelle längerfristiger Arbeitszeitumverteilung wie Sabbatical usw.....	14
Leistungsbeurteilungsmodelle	15
Gebrauch von Informationstechnologien (Handy, Internet) außerhalb der Arbeitszeit	16
über die Beschäftigung von Leiharbeitern.....	17
andere Fragen (NOTIEREN)	- 18
nichts davon, keine solchen Betriebsvereinbarungen	19
weiß nicht.....	20

61. Wie sehr fühlen Sie sich durch die Betriebsratstätigkeit belastet? Sagen Sie es bitte anhand einer Ziffer zwischen 1 und 5. 1 = „sehr belastet“ und 5= „überhaupt nicht belastet“.

Note:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

62. Wodurch wird aus Ihrer Sicht die Betriebsrätstätigkeit erschwert. Ist das Folgende aus Ihrer Sicht eine große, eine gewisse, eine geringe oder gar keine Erschwernis? (RANDOM)

	große	gewisse	geringe	gar keine
rasch wechselnde Geschäftsführungen	1	2	3	4
mangelndes Vertrauensverhältnis zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat	1	2	3	4
feindliche Haltung der Geschäftsführung gegenüber dem Betriebsrat	1	2	3	4
fehlender Rückhalt in der Belegschaft	1	2	3	4
divergierende Interessen in der Belegschaft	1	2	3	4
Umfang und Komplexität der Aufgaben	1	2	3	4
psychische Belastungen	1	2	3	4
schwierige Erreichbarkeit und Kontaktaufnahme mit den Kollegen	1	2	3	4
fehlende Informationen seitens der Geschäftsführung	1	2	3	4
mangelnde Unterstützung durch die Gewerkschaft	1	2	3	4
Vielzahl von geltenden Kollektivverträgen und Entgeltregelungen im Betrieb	1	2	3	4
Internationalisierung und Globalisierung des Unternehmens	1	2	3	4
(FALLS MEHRERE LISTEN: FRAGE 9, NICHT Code 1): Meinungsunterschiede zwischen den unterschiedlichen Betriebsratslisten	1	2	3	4
Meinungsunterschiede in der Betriebskörperschaft selbst	1	2	3	4

63. Halten Sie die betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten durch das Arbeitsverfassungsgesetz alles in allem für ...?

mehr als ausreichend	1
ausreichend	2
eher zu gering	3
oder viel zu gering	4
weiß nicht	5

64. Gibt es spezielle Themen oder Bereiche, in denen die Mitbestimmung Ihres Erachtens noch ausgebaut werden müsste, wenn ja, welche (NOTIEREN) ...?

65. Welche der folgenden Punkte würden Sie sich für Ihre Betriebsratsarbeit wünschen? (MF)

Reduktion der Freistellungsgrenzen	1
stärkere Inanspruchnahme von Teilfreistellungen um den Bezug zur Arbeit zu bewahren	2
mehr Interesse für eine Betriebsrätstätigkeit von bislang unterrepräsentierten Gruppen wie z.B. Frauen, Jüngere, Migranten usw.	3
Einführung einer Frauenquote	4
Maßnahmen zur besseren Vereinbarung von Betriebsratsarbeit, Erwerbsarbeit und Familie....	5
Forcierung der Teamarbeit	6
Stärkung der demokratischen Entscheidungsfindung in der Betriebsratskörperschaft	7
Verbesserter Schutz vor einem Verlust des Arbeitsplatzes nach Ende des Mandats	8
Herausnehmen partei- und fraktionspolitischer Interessen aus der Betriebsratsarbeit	9
verbesserte Imagearbeit seitens Gewerkschaft und Arbeiterkammer	10
Sonstiges (NOTIEREN)	11

66. Sprechen wir einmal von der Gewerkschaft: Früher haben die Arbeiter/innen Gewerkschaften gebildet, weil sie ihre Forderungen gegen die Unternehmer notfalls mit Zwang durchsetzen wollten. Glauben Sie, dass die Gewerkschaften dafür heute noch genauso notwendig sind wie früher?

ja	1
teils/teils	2
nein	3
<u>weiß nicht</u>	4

67. Glauben Sie, dass die Gewerkschaften in Hinkunft grundsätzlich eine stärkere Rolle spielen sollten?

ja	1
nein	2
<u>weiß nicht</u>	3

68. (WENN F67=1) Auf welcher Ebene? (MF, VORLESEN)

bei der betrieblichen Mitbestimmung	1
allgemein, bei der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens	2
sonstiges	3

69. (WENN F7=3) Wann erledigen Sie Ihre Betriebsratsarbeit?

zur Gänze in der Arbeitszeit	1
teils in der Arbeitszeit/teils in der Freizeit	2
zur Gänze in der Freizeit	3

70. Haben Sie persönlich häufig, manchmal oder noch nie in irgendeiner Form von Ihrem Recht auf Bildungsfreistellung Gebrauch gemacht?

ja, häufig	1
<u>ja, manchmal</u>	2
noch nie	3

71. Wie viel Prozent der Kolleg/innen in Ihrem Betrieb sind Ihrer Schätzung nach Mitglied der Gewerkschaft? (INT: VORLESEN)

gar niemand	1
bis 10 Prozent	2
bis 25 Prozent	3
26 bis 50 Prozent	4
51 bis 75 Prozent	5
mehr als 75 Prozent	6
<u>alle</u>	7
<u>weiß nicht</u>	8

STATISTIK

72. Ihr Alter?

		Jahre
--	--	-------

73. Geschlecht?

- | | |
|----------------|---|
| männlich | 1 |
| weiblich | 2 |

74. Wie ist Ihr Familienstand?

- | | | |
|--|---|---|
| ledig | 1 | |
| verheiratet/eingetragene Partnerschaft/in Lebensgemeinschaft | 2 | 2 |
| geschieden/getrennt lebend | 3 | |
| verwitwet | 4 | |

75. Wie viele Personen leben insgesamt in Ihrem Haushalt – Sie selbst mitgerechnet?

		Personen
--	--	----------

76. (WENN F75 > 1) Gibt es in Ihrem Haushalt ...? (MF)

- | | |
|--------------------------------------|---|
| Kinder unter 3 Jahren | 1 |
| Kinder zwischen 3 und 6 Jahren | 2 |
| Kinder zwischen 6 und 18 Jahren..... | 3 |
| keine Kinder..... | 4 |

77. Haben Sie die ...?

- | | |
|---|---|
| österreichische Staatsbürgerschaft | 1 |
| Staatsbürgerschaft eines EU- oder EWR-Landes..... | 2 |
| eine andere Staatsbürgerschaft | 3 |

78. Sind Sie in Österreich geboren?

- | | |
|----------------------------|---|
| ja | 1 |
| nein, in anderem Land..... | 2 |

79. (WENN F78=2) Aus welchem Land sind Sie zugezogen?

- | | |
|---|---|
| aus einem Land des ehemaligen Jugoslawien | |
| aus der Türkei..... | 1 |
| aus Deutschland | 2 |
| aus einem anderen Land (NOTIEREN)..... | 3 |

80. Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung?

- | | |
|--|---|
| Pflichtschule | 1 |
| Pflichtschule mit Lehre/Fachschule/Handelsschule | 2 |
| AHS/BHS/Akademie ohne Abschluss..... | 3 |
| AHS/BHS/ mit Matura | 4 |
| Fachhochschule, Akademie | 5 |
| Universität | 6 |

81. Etwa wie viel EURO beträgt Ihr monatliches Nettoeinkommen ?

					EURO
--	--	--	--	--	------

82. Sind Sie Gewerkschaftsmitglied?

ja	1
nein	2

83. (WENN F82=1) Bei welcher Gewerkschaft? (NICHT VORLESEN, ZUORDNEN)

Gew. der Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)	1
Gew. Öffentlicher Dienst (GÖD)	2
Gew. der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, fr. Berufe (GDG-KMSfB)	3
Gewerkschaft vda (Gew. der Eisenbahner – Hotel, Gastgewerbe, Pers. Dienste)	4
Gewerkschaft Bau-Holz (GBH)	5
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF)	6
Produktionsgewerkschaft PROGE (früher Gew. Metall/Textil/Nahrung/Genuss (GMTN)	7
andere genannt (NOTIEREN)	8
weiß nicht	9

84. Welche politische Partei sagt Ihnen ganz allgemein am meisten zu?

SPÖ	1
ÖVP	2
FPÖ	3
GRÜNE	4
BZÖ	5
andere Partei	6
keine	7
keine Angabe	8

85. Sind Sie selbst Mitglied einer politischen Partei?

ja	1
nein	2

86. Üben Sie ein politisches Mandat in einer öffentlichen Vertretungskörperschaft, z.B. im Gemeinderat oder ähnliches, aus?

ja	1
nein	2